

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ**

**ПРИКАЗ
от 14 ноября 2008 г. N 1052**

**О МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЯХ ПО РАСЧЕТУ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
АВТОНОМНОГО ОКРУГА СОГЛАСНО НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ**

Во исполнение [постановления](#) Правительства автономного округа от 18 апреля 2008 года N 82-п "О переходе государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на новую систему оплаты труда" приказываю:

1. Утвердить Методические [рекомендации](#) по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных учреждений автономного округа согласно новой системе оплаты труда (далее - Методические рекомендации), согласно приложению N 1.

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: вместо слов "настоящего распоряжения" имеются в виду слова "настоящего приказа".

2. Руководителям государственных образовательных учреждений предложить руководствоваться в работе методическими [рекомендациями](#), указанными в п. 1 настоящего распоряжения.

3. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям при установлении системы оплаты труда работников руководствоваться данными методическими [рекомендациями](#).

4. Контроль за выполнение приказа возложить на Горяйнову В.А.

Директор Департамента
А.В.ГРИБЦОВА

Приложение 1
к приказу Департамента образования и науки
автономного округа
от 14.11.2008 N 1052

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАСЧЕТУ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АВТОНОМНОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений автономного округа (далее - Методические рекомендации) составлены во исполнение [постановления](#) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 апреля 2008 г. N 82-п "О переходе государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на новую систему оплаты труда" (далее - Постановление), предназначены для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами,

профсоюзными организациями образовательных учреждений (далее - ОУ) при применении системы оплаты труда и носят организационно-распорядительный характер.

1.2. Методические рекомендации применяются при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательных учреждениях.

1.3. Для целей Методических рекомендаций применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- новая система оплаты труда (далее - НСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных учреждений автономного округа, устанавливается законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на очередной финансовый год и плановые периоды и подлежащая ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут носить постоянный или временный характер.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования регулируется **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) - приложение 1 к Методическим рекомендациям.

Перечень учебных заведений, окончание которых дает право на установление базовых окладов учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в зависимости от образования, определен **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Минпроса СССР от 16.05.85 N 94 (с изменениями и дополнениями), **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников профессионально-технических учебных заведений, утвержденной Госпрофобром СССР 31.12.76 (с изменениями и дополнениями), **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утвержденной Приказом Минвуза СССР от 27.08.87 N 605.

2.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. **Порядок** исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) (приложение 2 к Методическим рекомендациям).

При этом мастерам производственного обучения, тренерам-преподавателям (включая старших), инструкторам-методистам (включая старших) и дежурным по режиму (включая старших) в указанный стаж засчитывается также время работы (службы) на предприятиях, в учреждениях и организациях в качестве руководителей и специалистов по профилю их последующей деятельности в образовательном учреждении (для мастеров производственного обучения - профессии, по которой ведется подготовка обучающихся) и, кроме того, мастерам производственного обучения - время работы на рабочих должностях при условии выполнения работ, соответствующих высшим разрядам для данной профессии.

В стаж педагогической работы включается время работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

В стаж работы по специальности (педстаж) преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ), а также в стаж педагогической работы учителей и преподавателей ОБЖ, ведущих занятия по указанному предмету наряду с преподавателем-организатором ОБЖ, засчитывается время их работы по занимаемой должности, время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, а также время военной службы, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины.

Педагогам-психологам в стаж работы по специальности засчитывается время их работы по занимаемой должности, время работы на предприятии, в учреждениях и организациях, а также время военной службы по профилю деятельности в учреждении образования.

Специалистам по общеотраслевым должностям учитывается стаж работы по занимаемой должности.

Служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы.

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

В [Классификаторе](#) типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 3 к постановлению) указаны категории работников, которым полагается повышение базового оклада исходя из специфики их работы и типа (вида) образовательного учреждения.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки), и конкретный размер этого повышения определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Коэффициент специфики работы суммируется,

например, учитель специальной (коррекционной) школы преподает 18 часов, из которых 12 часов русского языка, заведует кабинетом и является классным руководителем.

Коэффициент специфики равен 0,2 (тип 2 - за работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении) + $(0,1 / 18 \times 12)$ (тип 4 - за проверку тетрадей) + 0,1 (тип 4 - за заведование кабинетом) + 0,15 (тип 3 - за выполнение обязанностей классного руководителя) = 0,52.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании

- аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с [приказом](#) Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений",

- аттестации прочих специалистов на соответствие уровня их квалификации требованиям ТКХ, утвержденных [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 (с изменениями от 29.04.2008 N 200), в соответствии с [Положением](#) об аттестации, утвержденным Постановлением Минтруда России от 23.10.92 N 27.

- на основании дипломов (доктор, кандидат наук).

- на основании удостоверений о присвоении государственных наград (орденов и медалей), почетных званий СССР и РФ, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), ведомственных знаков отличия в труде (по профилю деятельности).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (либо коэффициента за ученую степень) с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по профилю деятельности (либо коэффициента за ордена или медали) и коэффициентом ведомственных знаков отличия в труде по профилю деятельности.

Руководящим работникам, методистам и другим работникам учреждений образования, ведущим преподавательскую (педагогическую) работу и имеющим почетные звания или ученую степень, повышение оплаты труда производится как по основной должности, так и по педагогической работе.

За почетное звание "Ветеран труда" доплата не производится.

2.6. Коэффициент масштаба управления (К5)

Коэффициент масштаба управления определяется на основании отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителей на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства государственным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группы оплаты труда для руководящих работников государственных образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям) определяются в соответствии с [постановлением](#) Правительства автономного округа от 6 июля 2005 г. N 124-п.

2.7. Коэффициент уровня управления (К6)

Определяется на основании отнесения должностей руководителей к 1 - 3 уровням управления.

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

2.8. Коэффициент территории (К7)

Коэффициент сельской местности - равен 0,2, применяется при определении должностных окладов руководителей и специалистов, работающих в образовательных учреждениях, находящихся в сельских населенных пунктах, показатель рассчитывается по следующей формуле = (Бо x К2 + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x К6) x К7

2.9. Должностной оклад работника категории "руководитель"

Исчисляется по формуле:

В городском населенном пункте:

$$\text{ФДО рук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

В сельском населенном пункте:

$$\begin{aligned} \text{ФДО рук} &= (\text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}) + \\ &+ (\text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}) \times \text{К7}, \end{aligned}$$

где:

ФДО рук - фонд должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К7 - коэффициент территории.

2.10. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

В городском населенном пункте:

$$\text{ФДО сп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

В сельском населенном пункте:

$$\begin{aligned} \text{ФДОсп} &= (\text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}) + \\ &+ (\text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}) \times \text{К7}, \end{aligned}$$

где:

ФДОсп - размер должностного оклада специалиста;

- Bo - величина базового оклада;
- K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
- K3 - коэффициент специфики работы;
- K4 - коэффициент квалификации;
- K7 - коэффициент территории.

2.11. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 "Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общепромышленным должностям служащих" (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

$$\text{ФДОс} = \text{Bo} + \text{Bo} \times \text{K2} + \text{Bo} \times \text{K3} + \text{Bo} \times \text{K4},$$

где:

ФДОс - размер должностного оклада служащего;

Bo - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

2.12. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.12.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в [общих положениях](#) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.12.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе [тарифной сетки](#) по оплате труда рабочих государственных учреждений автономного округа в соответствии Постановлением:

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.12.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться [Перечнем](#) высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10-го разрядов тарифной сетки (приложение 3).

2.12.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников (например, за работу в учреждениях для детей с отклонениями в развитии, учреждениях для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях для детей с девиантным поведением).

2.13. Изменение оплаты труда работников по отраслевой системе оплаты труда производится со дня:

- назначения работника на должность;
- увеличения стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенных должностях и учреждениях);
- представления соответствующего документа об образовании (при получении образования или восстановлении документа об образовании), о стаже работы;
- вынесения решения:
 - высшей аттестационной комиссией (ВАК) о выдаче диплома о присвоении ученой степени;
 - аттестационной комиссией о соответствии работника второй, первой или высшей квалификационным категориям.

2.14. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменения по оплате труда производятся с первого рабочего дня по окончании отпуска или периода.

2.15. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.16. При определении планового фонда оплаты труда работников образовательных учреждений за счет средств бюджета автономного округа в смете государственного учреждения по основной деятельности от годового расчетного фонда оплаты труда ежегодно предусматривается на выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и социальную поддержку молодых специалистов - до 10 процентов.

2.17. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базовой единицы, устанавливаемой Правительством автономного округа, и **коэффициентов** ставок почасовой оплаты труда, районного коэффициента и северной надбавки (приложение 4).

3. Схема расчета фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,2.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат.

3.3. Рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат.

Фонд надбавок и доплат учреждения состоит из доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера;

$$\text{ФНД} = \text{ФД} + \text{ФН}, \text{ где}$$

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат - доплаты компенсационного характера;

ФН - фонд надбавок - надбавки стимулирующего характера - состоят из директорского фонда и фонда надбавок образовательного учреждения.

3.3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

В соответствии с **Постановлением** Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными [Перечнями](#), утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у

обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

3.3.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

Фонд надбавок состоит из директорского фонда и фонда надбавок образовательного учреждения.

Директорский фонд устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом выплат компенсационного характера и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД/д} = (\text{ФНД} - \text{ФД}) \times \text{Кд}, \text{ где}$$

ФНД/д - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат.

Выплаты из директорского фонда производятся руководителю образовательного учреждения по решению исполнительного органа государственной власти автономного округа, в ведении которого находится учреждение.

Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения осуществляется образовательным учреждением самостоятельно.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

В соответствии со [ст. 377](#) ТК РФ в коллективном договоре учреждения в положении о стимулирующем фонде рекомендовано установление доплат руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом количества членов первичной организации образовательного учреждения.

Приложение 1
к Методическим рекомендациям

1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Уровень образования педагогических работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

1.2. Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

1.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление базового оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников справки государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление, базового оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии - базовые оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: "тифлопедагогика"; "сурдопедагогика"; "олигофренопедагогика"; "логопедия"; "специальная психология"; "коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная)"; "дефектология" и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего постановления, определяется на основании ранее действовавших Инструкций.

Приложение 2
к Методическим рекомендациям

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Настоящий Порядок регулирует вопросы определения стажа педагогической работы при установлении размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников образовательных учреждений.

1. В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями согласно приложению вне зависимости от организационно-правовой формы организации.

2. Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.

3. При подсчете стажа педагогической работы периоды работы суммируются.

4. В стаж (общую продолжительность) педагогической работы включается работа в образовательных и других учреждениях и организациях, предусмотренных:

5. Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения заработной платы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа, должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в педагогический стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном [Правилами](#) ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей,

утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 (с изменениями от 06.02.2004), и [Инструкцией](#) по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69.

В случаях когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие педагогический стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

2. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР, Российской Федерации.

2.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах государственной безопасности);

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в профсоюзных органах, на должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1 и 2](#) настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы по состоянию на 31.12.2005.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ
И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ
МОЖЕТ ПРОИЗВОДИТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Водители 1 и 2 класса, независимо от фактически присвоенного (установленного) разряда, типа и грузоподъемности автомобиля

7. Газосварщик

8. Оператор котельной

9. Слесарь по ремонту автомобилей

10. Слесарь-сантехник

11. Столяр

12. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Примечания. 1. В образовательных учреждениях к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда исходя из 9 - 10 разрядов ТС может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. В учреждениях образования могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов ТС, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением образования.

5. Оплата труда рабочих на уровне 9 или 10 разрядов ТС устанавливается учреждением образования строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение 4
к Методическим рекомендациям

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ
УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ,
УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ РАБОЧИХ**

**И РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, ТРЕБУЮЩИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, СЛУШАТЕЛЕЙ КУРСОВ**

Профессор, доктор наук	0,100
Доцент, кандидат наук	0,075
Преподаватели без ученой степени	0,050