

«Согласовано»  
на общем собрании работников  
МБУДО ДХШ г. Североморск  
протокол № 2 от 29.12.2018 г.



«Утверждаю»  
Директор МБУДО  
ДХШ г. Североморск  
Д.В. Силушина  
Приказ № 71а от 29.12.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Детская художественная школа г. Североморск**

**1. Общие положения оплаты труда работников**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Бюджетным кодексом РФ, Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р «Об утверждении поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30.03.2011 № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-3МО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 г. № 550 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и по отраслевым профессиям рабочих, постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск», приказом Управления культуры и международных связей администрации

ЗАТО г. Североморск (далее Управление) от 26.12.2018 г. № 212 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск».

1.2. Положение предусматривает формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников на основе должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от должности, а также выплат компенсационного характера, стимулирующего характера и премий.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, с порядком и условиями установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников устанавливается в положении об оплате труда учреждения с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.4. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Заработная плата работников включает в себя фиксированные размеры оплаты труда (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фиксированный размер оплаты труда устанавливается в зависимости от категории персонала:

- на основе должностных окладов - педагогическим работникам из числа профессий служащих (за исключением отдельных категорий педагогических работников, оплата труда, которых осуществляется на основе ставок заработной платы), работников, осуществляющих деятельность по должностям служащих культуры и работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих;

- на основе ставок заработной платы - отдельным педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- на основе должностных окладов – работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником, утверждённая приказом руководителя.

1.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.10. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.11. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;

- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

1.12. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия.

- Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность в сфере дополнительного образования, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

- Педагог - молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская художественная школа г. Североморск (далее – ДХШ) в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента первичного трудоустройства в ДХШ считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники ДХШ, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые, с учетом изложенных выше положений о педагоге – молодом специалисте.

- Специалисты муниципальных образовательных организаций дополнительного образования (специалисты) - медицинские работники, специалисты в области культуры, библиотечные работники, специалисты, занимающие общеотраслевые должности в муниципальных образовательных организациях ЗАТО г. Североморск, а также руководящие работники, занимающие должности в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей - заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

- Руководители муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования (руководитель учреждения) – работники муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования, занимающие должности, отнесенные к разделу II "Должности руководителей образовательных организаций" постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", деятельность которых связана с организацией образовательного процесса.

## **2 . Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых учреждением на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учитываются следующие основания:

- должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;
- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников;

ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (ставок заработной платы) работников.

ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу).

ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

$(\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк}$  - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В целях повышения заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, Управлением формируется премиальный фонд руководителя учреждения, в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

2.3. При формировании ФОТ работников устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения:  $\text{ФОТ} = \text{ФОТоп}$  (не менее 60 %) +  $\text{ФОТпп}$  (не более 40%).

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения утверждается приказом Управления по каждому учреждению.

Основной персонал ДХШ - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал ДХШ - работники ДХШ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал ДХШ - работники ДХШ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности и перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Управлением.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Условия оплаты труда работников.

3.1.1. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы);
- повышающих коэффициентов;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается руководителем учреждения дифференцированно и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке, соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Должностные оклады (ставка заработной платы) педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по профессиям рабочих установлены на основании приказа Управления и указаны в Приложении № 1 к настоящему положению.

3.1.3. Индексация должностных окладов (ставок заработной платы) работников осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы) и оформляется приказом руководителя учреждения.

При индексации должностных окладов (ставок заработной платы) работников вновь образованные должностные оклады (ставки заработной платы) подлежат округлению до ближайшего целого рубля.

3.1.4. Штатное расписание (тарификационный список) учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания (тарификационного списка) и оптимизации действующей штатной численности работников и численности тарифицируемых педагогических работников, и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.5. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников ниже минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы) установленных постановлениями администрации ЗАТО г. Североморск и настоящим положением;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать различные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

### **3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок заработной платы) работников.**

К размеру должностного оклада (ставке заработной платы) по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- преподавателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения.



3.2.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию работникам устанавливается приказом директора ДХШ при присвоении работнику соответствующей категории в соответствии с законодательством РФ.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общеотраслевым профессиям служащих и профессиям рабочих, т.к. минимальные оклады по соответствующим категориям и квалификационным группам устанавливаются в соответствии с п. 3.1.2.

3.2.1.1. Преподавателям и другим педагогическим работникам за уровень профессиональной подготовки и наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию (Кк).

Размеры повышающего коэффициента:

Наименование должности и требования к уровню профессиональной подготовки	Повышающий коэффициент квалификации
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала 4 квалификационного уровня</b>	
<b>Преподаватели</b>	
- среднее профессиональное образование и стаж работы до 2-х лет	Не устанавливается
- среднее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы до 2-лет	1,03
- среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет	1,05
- среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
- высшее профессиональное образование и стаж работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 5 лет, среднее профессиональное образование и стаж свыше 20 лет	1,23
- высшее профессиональное образование и стаж работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 10 лет	1,3
- I квалификационная категория	1,48
- Высшая квалификационная категория	1,6
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала 2 квалификационного уровня</b>	
<b>Концертмейстеры</b>	
- среднее музыкальное образование и стаж работы до 2-х лет	Не устанавливается
- среднее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы до 2-лет	1,05
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы свыше 10 лет	1,22
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет	1,36
- высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет	1,45
- I квалификационная категория	1,63

- Высшая квалификационная категория	1,76
-------------------------------------	------

3.2.1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры, предусматривающие внутридолжностное категорирование, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры повышающего коэффициента:

- ведущий – 1,2;
- высшей категории- 1,15;
- первой категории - 1,1;
- второй категории - 1,05.

3.2.1.3. Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и особо ответственных работах устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

3.2.2. Специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,25 к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2.3. Преподавателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании медицинского заключения) устанавливается повышающий коэффициент за особые условия труда в размере 0,2 к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2.4. В случаях, когда к должностному окладу (ставке заработной платы) работника полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышающего коэффициента в абсолютной величине исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы), путём умножения должностного оклада (ставки заработной платы) на значение соответствующего повышающего коэффициента, без учета абсолютной величины повышающего коэффициента установленного по другому основанию.

3.2.5. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (ставка заработной платы), увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.

### **3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- при выполнении работ различной квалификации;



- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в ночное время.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (ставке заработной платы), согласно пункту 3.2.5.

3.3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

3.3.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников, за исключением выплат, предусмотренных п. 3.4.2.2. настоящего положения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.3.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20% части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

### **3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам.**

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результат.

Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения на основании настоящего Положения и в пределах фонда оплаты труда. Перечень стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

3.4.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера.

3.4.2.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами;

- педагогу - молодому специалисту;

3.4.2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу, им могут одновременно выплачиваться премии. Основанием для выплаты премий является решение руководителя учреждения, оформленное приказом, в котором также указывается размер премии в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с пунктом 3.2.5, либо в абсолютной величине.

Виды премий, одновременно выплачиваемых работникам:

- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера (п. 3.3.4) к указанным выше премиям не применяется.

а) Выплата премии за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) производится в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности,

направляемых учреждением на оплату труда работников и предусматривается с целью поощрения работников по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Размер премий за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) максимальным размером не ограничивается.

Решение о премировании за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) работника и размере премии в абсолютном значении, выплачиваемой работнику, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников, определенных локальными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

В учреждении, в пределах имеющихся средств, направляемых на указанную премию, одновременно могут выплачиваться премии за разные периоды (месяц, квартал, год).

б) Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных работ. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальным размером не ограничен. Решение о премировании работника и конкретном размере премии, выплачиваемой работнику, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

в) Работникам предусматривается выплата единовременной премии за качество выполняемых работ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

3.4.2.3. Премии, предусмотренные настоящим примерным положением (за исключением премии предусмотренной п.п. в) п. 3.4.2.2.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.4.3. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы), с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника (в соответствии с пунктом 3.2.5) на значение персонального повышающего коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (ставка заработной платы) не увеличивают и не

учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (п. 3.3.4.).

Решение о введении указанного персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течение соответствующего календарного года. В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера по итогам работы, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Порядок и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

3.4.6. Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда работников.

### **3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

### **3.6. Особенности регулирования оплаты труда педагогических работников.**

3.6.1. Нормирование труда педагогических работников.

3.6.1.1. Руководитель учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки согласно приложению 2 к настоящему Положению, проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, концертмейстеров, других работников, устанавливает им должностные оклады (ставки заработной платы).

3.6.1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваются в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателям;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы: концертмейстерам.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

### **3.6.2. Порядок определения уровня образования педагогических, научных и руководящих работников.**

3.6.2.1. Уровень образования педагогических, научных и руководящих работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов, дипломов о присвоении ученой степени, аттестатов о присуждении ученого звания и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.6.2.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, коэффициент квалификации 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 работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право руководителю учреждения на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании либо справки об обучении или о периоде обучения в высшем учебном заведении, не дает права на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.6.2.3. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в ДХШ, коэффициент квалификации устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

3.6.2.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательное учреждение до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций.

### **3.6.3. Порядок определения стажа педагогической работы.**

3.6.3.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только в период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3.6.3.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложения № 3 к настоящему положению;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п.2 приложения № 4 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении № 3 к настоящему Положению.

#### **4. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей**

4.1. Оплата труда директора МБУДО ДХШ г. Североморск устанавливается «Положением об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск», в соответствии с приказом УКиМС №212 от 26.12.2018.

4.2. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в абсолютном размере, уменьшенного на абсолютную величину повышающего коэффициента образующего новый должностной оклад, в случае его установления руководителю.

4.2.1. Размер базового должностного оклада заместителя директора МБУДО ДХШ г. Североморск

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер базового должностного оклада</b>
Заместитель директора	10 192,00 руб.

4.3. Заработная плата заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и ЗАТО г. Североморск.

4.4. С учетом условий труда заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3.3. настоящего Положения.

4.5. Заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3.4. настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя учреждения и средней заработной платы работников ДХШ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом Управления по каждому подведомственному учреждению в максимальной кратности до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников ДХШ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.



2.2. Штатное расписание учреждения включает в себя всех специалистов, служащих, и профессий рабочих данного учреждения.

На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы), ежегодно заполняется и утверждается директором ДХШ тарификационный список.

При изменении в течение учебного года педагогического стажа работника, уровня образования и квалификационной категории, дающей право на изменение должностного оклада и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата с учетом изменений.

5.3. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.4. Изменения условий оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ, законодательством Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

5.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников  
МБУДО ДХШ г. Североморск,  
занимающих должности работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер оклада (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2 квалификационный уровень	<b>Концертмейстер</b>	<b>5 133</b>
4 квалификационный уровень	<b>Преподаватель</b>	<b>5 755</b>

**2. Должностные оклады работников МБУДО ДХШ г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер оклада (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Секретарь руководителя</b>	<b>3 781</b>
2 квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</b>	<b>4 240</b>
3 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт</b>	<b>5 650</b>



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых**  
**засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I. Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной работе по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующей учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УПК, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и др. структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
<p>II. Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
<p>III. Высшие и средние образовательные учреждения</p>	<p>Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
<p>IV. Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>

V. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
V. 2. отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, в руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII. Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: зам. Начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

## 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 и РФ**

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а нахождения на военной службе по призыву (в т.ч. офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам МБУДО 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 ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в т.ч. в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.;

2.2. 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 инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссии 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;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников МБУДО помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;

- 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.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и РФ профилю работы, преподаваемого предмета (курса,

дисциплина, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (в случае наличия).

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

6. 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.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативно правовым актам, за работниками МБУДО сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

-----  
<\*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности и подчиненности.»