

СОГЛАСОВАНО

Протоколом профсоюзного комитета

№_22__от 20.03. 2014 г.

Председатель профкома

МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата

_____ Т.И. Гурина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД

ДД(Ю)Т г. Салавата

_____ С.Н. Свечникова

Утверждено приказом №_____

от «__» _____ 2014 г.

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования

г. Салавата

_____ Ф.Я. Хабибуллина

«__» _____ 2014 г.

г.Салават

2014 г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата или Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 21.12.2009 г. №463, от 08.08.2012 г. №277, от 23.10.2012 г. №368, от 26.06.2013 г. №281, от 31.12.2013 № 649, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 21 октября 2013 г. № 465 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням, спортивным званиям и достижениям (далее – минимальные ставки заработной платы);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, утверждает Положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и с учетом занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Должностные оклады индексируются в соответствии с нормативными актами, принятыми Российской Федерацией, Республикой Башкортостан, местными органами власти.

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся

нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарификационно-квалификационном справочнике (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в установленном порядке:

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям - по утвержденным планам финансово-хозяйственной деятельности учреждений по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

1.15. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников Учреждения, работающих на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается приказом Министерства.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы, с учетом обеспечения финансовыми средствами, руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент работникам культуры за должностное категорирование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, оклада определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Положения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителей МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата, его заместителей и зав. отделами

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и зав. отделами состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. | | | |
|-------------------------|---|------|------|------|
| | I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 8600 | 8030 | 7460 | 6880 |

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель Учреждения обязан предоставлять учредителю справку о средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения. Ответственность за достоверность предоставляемых сведений несет руководитель Учреждения.

3.3 Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с разделом 13 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов* | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|--|---|-------------------------|---|
| Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»: | 2,3 | 6279 | |

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Повышающий коэффициент руководителю Учреждения, его заместителям и его зав. отделам за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Администрацией городского округа город Салават, Управление образования Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.9. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям и его зав. отделам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.10. Администрация городского округа город Салават, Управление образования Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

3.10.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.10.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.10.3. Рекомендуется устанавливать максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

более 80% - в размере 25-30%;

от 60% до 80% - в размере 20-25%;

от 30% до 60% - в размере 10-20%;

от 10% до 30% - в размере 10%.

Система премирования руководителя Учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителей и его зав. отделами фиксируется в локальном нормативном акте Учреждения.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

**Перечень
оснований для начисления стимулирующих выплат руководителям
учреждений дополнительного образования**

| № п/п | Наименование показателя | Баллы |
|---|--|--------|
| I. Качество и доступность образования в учреждении дополнительного образования | | |
| 1. | Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, результаты участия | до 0,4 |
| 2. | Наличие призовых мест по итогам участия в конкурсах, конференциях и другие | до 0,6 |
| 3. | Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования | до 0,4 |
| 4. | Участие учреждения в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы). | до 0,6 |

Примечание:

1. Учитывать количество мероприятий

- муниципального уровня;
- республиканского;
- зонального;
- российского;
- международного.

2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, результаты участия.

| № п/п | Наименование показателя | Баллы |
|---|--|--------|
| II Создание условий получения дополнительного образования обучающимися | | |
| 1. | Сохранность контингента | до 1,4 |
| 2. | Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся (доля обучающихся учреждения, для которых организован каникулярный отдых) | до 0,6 |

Примечание:

«4» - пункт – $A/B \times 100 \%$, где

A – количество занимающихся на отчетный период,

B – количество обучающихся, пришедших в объединения, по состоянию на 01 сентября текущего года.

| № п/п | Наименование показателя | Баллы |
|---|---|--------|
| III Создание условий для осуществления образовательного процесса | | |
| 1. | Поддержание и улучшение материально-технической, ресурсной обеспеченности образовательного процесса | до 0,8 |

| | | |
|--|---|--------|
| | (соответствие материально-технического обеспечения современным требованиям) | |
| 2. | Наличие предписаний о нарушении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объёмов текущего ремонта | до 0,4 |
| 3. | Наличие предписаний о нарушении санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) | до 0,4 |
| 4. | Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудования, гардероба, туалета и т.д.) | до 0,2 |
| 5. | Эстетическое оформление учреждения, кабинетов | до 0,2 |
| IV Кадровые ресурсы учреждения | | |
| 1. | Укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень | до 0,3 |
| 2. | Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию | до 0,2 |
| 3. | Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ | до 0,4 |
| 4. | Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня | до 0,4 |
| 5. | Стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам | до 0,5 |
| 6. | Уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры | до 0,2 |
| V Эффективность управленческой деятельности | | |
| 1. | Обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов и другие) | до 0,3 |
| 2. | Высокий уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и другие) | до 0,5 |
| 3. | Взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению | до 0,5 |
| 4. | Привлечение внебюджетных средств для развития образования | до 0,4 |
| 5. | Уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста | до 0,3 |
| VI Создание условий для сохранения здоровья обучающихся | | |
| 1. | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья | до 1,0 |

| | | |
|----|---|--------|
| | обучающихся | |
| 2. | Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом учреждения в общем качестве воспитанников учреждения | до 0,5 |
| 3. | Использование здоровьесберегающих технологий на занятиях в объединения | до 0,5 |

Если максимальный размер стимулирующих выплат – до 30 %

30 % - от 9,6 баллов до 12 баллов

20 – 25 % - от 7,2 баллов до 9,6 баллов

10 – 20 % - от 3,6 баллов до 7,2 баллов

10 % - от 1,2 балла до 3,6 балла

0%- менее 2 баллов

3.11. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя Учреждения.

3.12. Заместителям руководителя Учреждения и руководителям структурных подразделений Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном Учреждении его руководителем, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.14. Педагогическая работа руководителя образовательного Учреждения по совместительству в другом образовательном Учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов* | Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб. ** |
|---|--|--|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала | | |

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов* | Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб. ** |
|---|--|--|
| первого уровня»: | | |
| 1 квалификационный уровень: секретарь учебной части | 1,15 | 3140 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»: | | |
| 2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения | 1,50 | 4095 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников": | | |
| 2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 2,039 | 5567 |
| 3 квалификационный уровень: Методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 2,089 | 5703 |
| 4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, старший методист | 2,139 | 5840 |

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

** Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (2730 рублей), установленного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с последующими изменениями) и увеличенного в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 года № 34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений

Республики Башкортостан», от 20 октября 2011 года № 360 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», от 29 июня 2012 года № 214 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

По должностям педагогических работников установленные минимальные ставки заработной платы, оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

4.3. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных окладов | Минимальный оклад | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|---|--|-------------------|---|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; | 1,35 | 3686 | |

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих Учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада* | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|---|--|-------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень: Секретарь, делопроизводитель, | 1,15 | 3140 | |

| | | | |
|---|------|------|------|
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,15 | 3140 | 0,05 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: | 1,40 | 3822 | |
| 1 квалификационный уровень: художник, секретарь руководителя | 1,40 | 3822 | |

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размера минимальных окладов* | Минимальный оклад, руб. |
|-------------------------------------|--|-------------------------|
| 1 разряд | 1,0 | 2730 |
| 2 разряд | 1,05 | 2867 |
| 3 разряд | 1,1 | 3003 |
| 4 разряд | 1,15 | 3140 |
| 5 разряд | 1,25 | 3413 |
| 6 разряд | 1,4 | 3822 |
| 7 разряд | 1,55 | 4232 |
| 8 разряд | 1,7 | 4641 |

* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и

ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

7. Условия оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля, детско-юношеских спортивных школах

7.1. Для педагогических работников Учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля, осуществляющих образовательную деятельность в детско-юношеских спортивных школах (далее – ДЮСШ), во Дворце детского (юношеского) творчества (далее – ДД(Ю)Т):

7.1.1. Норматив заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя по спорту за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена:

| № п/п | Уровень соревнований | Занятое место | Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов (процент от оклада (должностного оклада) за одного занимающегося) |
|---|---|---------------|--|
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин | | | |
| 1.1. | Олимпийские игры | 1-6 | до 150 |
| 1.2. | Чемпионаты Европы, мира | 1-3 | до 150 |
| 1.3. | Чемпионаты Европы, мира | 4-6 | до 100 |
| 1.4. | Кубок мира (финал) | 1-6 | до 100 |
| 1.5. | Кубок Европы (финал), чемпионат России | 1-3 | до 100 |
| 1.6. | Кубок России | 1 | до 100 |
| 1.7. | Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира (финал) | участие | до 75 |
| 1.8. | Чемпионат России | 4 | до 75 |
| 1.9. | Первенство Европы, мира | 1-6 | до 75 |
| 1.10. | Первенство России (юниоры) | 1 | до 75 |
| 1.11. | Первенство России (юниоры) | 2-3 | до 50 |
| 1.12. | Первенство России (старшие юноши) | 1-3 | до 50 |
| 2. В командных игровых видах спорта | | | |

| | | | |
|------|---|--------------------|--------|
| 2.1. | Олимпийские игры | 1-6 | до 150 |
| 2.2. | Чемпионаты Европы, мира | 1-3 | до 150 |
| 2.3. | Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: | | |
| | | основной сборной | до 100 |
| | | молодежной сборной | до 75 |
| | | юношеской сборной | до 50 |

Примечания:

а) норматив заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя устанавливается по наивысшему критерию и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 1 календарного года на основании выписки из протокола соревнований;

б) если в период действия установленного норматива заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, норматив заработной платы (оплаты труда) соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия;

в) если по истечении срока действия установленного норматива заработной платы (оплаты труда) спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена;

г) в случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера норматива заработной платы (оплаты труда) применяется уровень соревнований (пункт 1 настоящей таблицы);

д) в пунктах 1.1-1.8 настоящей таблицы учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на чемпионатах России - основного состава сборных команд республик, краев, областей и автономных образований, в пунктах 1.9-1.12 – спортсмены молодежного, юниорского, старшего юношеского возрастов.

7.1.2. Норматив заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя по спорту за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена (почасовой оплаты):

| № п/п | Уровень соревнований | Занятое место | Размер норматива оплаты труда (почасовой оплаты) тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов |
|-------|----------------------|---------------|---|
|-------|----------------------|---------------|---|

| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин | | | |
|---|---|--------------------|-------|
| 1.1. | Олимпийские игры | 1-6 | до 10 |
| 1.2. | Чемпионаты Европы, мира, Кубок мира | 1-6 | до 10 |
| 1.3. | Кубок Европы, чемпионат России | 1-3 | до 10 |
| 1.4. | Первенство Европы, мира | 1-6 | до 5 |
| 1.5. | Кубок Европы (финал), чемпионат России | 1-3 | до 10 |
| 1.6. | Кубок России | 1 | до 10 |
| 1.7. | Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира (финал) | участие | до 5 |
| 1.8. | Чемпионат России | 4 | до 5 |
| 1.9. | Первенство России (юниоры) | 1 | до 5 |
| 1.10. | Первенство России (старшие юноши) | 1-3 | до 3 |
| 1.11. | Первенство России (юниоры) | 2-3 | до 3 |
| 2. В командных игровых видах спорта | | | |
| 2.1. | Олимпийские игры | 1-6 | до 10 |
| 2.2. | Чемпионаты Европы, мира | 1-3 | до 10 |
| 2.3. | Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: | | |
| | | основной сборной | до 10 |
| | | молодежной сборной | до 5 |
| | | юношеской сборной | до 3 |

7.2. Норматив заработной платы (оплаты труда) тренеров - преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы:

| № п/п | Этап подготовки | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (человек) | Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю) | Норматив заработной платы (оплаты труда) (процент на 1 занимающегося) |
|-------|-----------------------|-----------------------|---|---|---|
| 1. | Спортивно-оздоровите- | весь период | 15 | 6 | 2,2 |

| | | | | | |
|----|-----------|------------|----|---|-----|
| | льный | | | | |
| 2. | Начальный | до года | 15 | 6 | 2,2 |
| | | Свыше года | 14 | 9 | 3,6 |

Примечания:

а) форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются учреждением спортивной направленности по согласованию с вышестоящим органом управления.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю;

б) норматив заработной платы (оплаты труда) тренеров-преподавателей по спорту (графа 6 настоящей таблицы) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством 1 тренера;

в) при расчете заработной платы (оплаты труда) по нормативам за 1 занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 2 минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

г) возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

7.3. Норматив заработной платы (оплаты труда) тренеров-преподавателей по спорту за подготовку 1 занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы:

| № п/п | Этап подготовки | Период обучения | Норматив заработной платы (оплаты труда) тренера-преподавателя по спорту за подготовку 1 занимающегося (в процентах от ставки) | | | Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю) |
|-------|-------------------------------|-----------------|--|----|-----|---|
| | | | Группа видов спорта | | | |
| | | | I | II | III | |
| 1. | Учебно-тренировочный | до 2 лет | 6 | 4 | 5 | 12 |
| | | свыше 2 лет | 14 | 6 | 10 | 18 |
| 2. | Спортивного совершенствования | до 1 года | 20 | 17 | 17 | 24 |
| | | свыше | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------|-------------|----|----|----|----|
| | | 1 года | 30 | 20 | 23 | 28 |
| 3. | Высшего спортивного мастерства | весь период | 40 | 25 | 35 | 32 |

Примечания:

а) недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25 процентов;

б) при объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства - 8 человек, спортивного совершенствования - 12 человек, учебно-тренировочного - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

в) кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры - преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Заработная плата (оплата труда) не должна суммарно превышать половины от размера норматива заработной платы (оплата труда) предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

7.4. Группы видов спорта с учетом минимального возраста зачисления детей в государственные образовательные учреждения спортивной направленности по этим видам спорта определяются по следующим показателям:

| Возраст (лет) | Наименование вида спорта по группам | | |
|--------------------|---|----|---|
| | I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Неолимпийские виды | | | |
| 7 | Акробатика, спортивные танцы, рок-н-рол | | акробатика, дартс, шейпинг, шахматы, шашки, |

Примечания:

а) в спортивных школах могут культивироваться только виды спорта, которые введены в государственные программы физического воспитания населения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

8.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

8.2.2. 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 или 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.

8.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными 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.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями,

утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам Учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

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

8.2.5. В Учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

8.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в Учреждении (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

**РАЗМЕРЫ
компенсационных выплат за специфику работы в МБОУ ДОД ДД(Ю)Т
г. Салавата**

| Наименование выплат | Размер, % |
|--|-----------|
| 1 | 2 |
| Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 20 |

8.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

8.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) и конкретный размер выплат определяется руководителем образовательного Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися имеющими отклонения в развитии или нуждающимися в длительном лечении.

8.6. Педагогам, работающим в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

8.7. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 8.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения: по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям - в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, Положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

9.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

9.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

| № п/п | Квалификационная категория либо стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|----------|--|------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Вторая квалификационная категория | 0,25 |

| | | |
|---|--|------|
| 2 | Первая квалификационная категория | 0,35 |
| 3 | Высшая квалификационная категория | 0,55 |
| 4 | Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,05 |
| 5 | Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,10 |
| 6 | Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| 7 | Стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,25 |

9.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

9.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

9.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

9.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

9.3.6. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДД(Ю)Т), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 9.3.3-9.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

9.3.7. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 0,03.

9.3.9. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности работников***

| Наименование вида работ** | Размеры повышающих коэффициентов |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| Заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | 0,15 |
| Заведование учебно-опытными (учебными) участками | 0,10-0,25 |
| Преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства | 0,15 |
| Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей) | 0,30 |

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

** Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами Учреждения.

9.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;
от 10 до 15 лет - 0,25;
от 15 до 20 лет - 0,35;
20 лет и выше - 0,40.

9.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом Учреждения на основании примерного перечня

**Перечень
оснований для начисления стимулирующих выплат работникам
муниципальных образовательных учреждений дополнительного
образования детей городского округа город Салавата
Республики Башкортостан**

| Наименование категории работников образовательного учреждения | Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения | Баллы |
|---|--|--------|
| 1 | 2 | 3 |
| Педагогические работники | 1. Сохранность контингента. | до 0,6 |
| | 2. Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом педагога дополнительного образования учреждения в общем количестве воспитанников педагога дополнительного образования учреждения | до 0,1 |
| | 3. Доля детей и подростков, находящихся на учете в ИДН | до 0,1 |
| | 4. Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня | до 0,1 |
| | 5. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка внедрение авторских программ | до 0,3 |
| | 6. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. | до 0,1 |
| | 7. Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. | до 0,3 |
| | 8. Наличие призовых мест по итогам | до 0,3 |

| | | |
|--------------------------------|---|--------|
| | участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня | |
| | 9. Ведение экспериментальной работы | до 0,1 |
| | 10. Разработка и внедрение программ, курсов по выбору, элективных курсов | до 0,3 |
| | 11. Отсутствие конфликтных ситуаций с администрацией, коллегами, обучающимися, их родителями, общественностью | до 0,1 |
| | 12. Психолого-педагогические консультации с родителями | до 0,1 |
| | 13. Другие основания | до 0,2 |
| Концертмейстер | 1. Сохранность контингента | до 0,3 |
| | 2. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. | до 0,3 |
| | 3. Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д. | до 0,3 |
| | 4. Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня | до 0,3 |
| | 5. Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества учебного процесса | до 0,2 |
| | 6. Участие в культурно-воспитательных мероприятиях учреждения | до 0,2 |
| | 7. Доля музыкального материала концертмейстера, аранжированного согласно поставленным художественным задачам | до 0,1 |
| | 8. Обеспечение пополнения и обновления фонда партитур, др. специализированной литературы учреждения дополнительного образования | до 0,1 |
| | 9. Другие основания | до 0,1 |
| Тренер-преподаватель (старший) | 1. Обобщение и распространение собственного опыта работы. | до 0,2 |
| | 2. Издание методических рекомендаций; разработок. | до 0,2 |
| | 3. Выступление тренера на курсах, семинарах и т.д. | до 0,3 |
| | 4. Участие в профессиональных | до 0,5 |

| | | |
|------------------------------------|--|--------|
| | конкурсах. | |
| | 5. Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий. | до 0,3 |
| | 6. Проведение воспитательной работы внутри объединения (встречи с ветеранами спорта, ведущими спортсменами, посещение театров, музеев и т.д.). | до 0,2 |
| | 7. Другие основания. | до 0,3 |
| Заместитель директора по УВР | 1. Сохранность контингента. | до 0,2 |
| | 2. Исполнительская дисциплина. | до 0,1 |
| | 3. Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении. | до 0,3 |
| | 4. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. | до 0,1 |
| | 5. Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня. | до 0,1 |
| | 6. Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня. | до 0,3 |
| | 7. Организация обучения детей и подростков с отклонениями в развитии и находящихся на учете в ИДН. | до 0,2 |
| | 8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.). | до 0,1 |
| | 9. Обновление ассортимента образовательных программ. | до 0,2 |
| | 10. Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию. | до 0,1 |
| | 11. Проведение методической учебы, семинаров, конференций, др. мероприятий по проблемам развития дополнительного образования. | до 0,2 |
| | 12 Другие основания. | до 0,2 |

| | | |
|-----------------------|---|--------|
| Заведующий отделом | 1. Сохранность контингента. | до 0,2 |
| | 2. Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом отдела учреждения в общем количестве воспитанников отдела учреждения, находящихся на учете ИДН. | до 0,2 |
| | 3. Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно предоставленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок по качественному ведению документации. | до 0,2 |
| | 4. Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня. | до 0,3 |
| | 5. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ. | до 0,3 |
| | 6. Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, смотрах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня. | до 0,3 |
| | 7. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. | до 0,2 |
| | 8. Другие основания. | до 0,1 |
| Методист | 1. Обеспеченность педагогов учреждения Республиканскими образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся. | до 0,3 |
| | 2. Обеспечение пополнения и обновления методического фонда учреждения дополнительного образования. | до 0,2 |
| | 3. Проведение методической учебы, семинаров, конференций, других мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного процесса. | до 0,2 |
| | 4. Участие методиста в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня. | до 0,3 |

| | | |
|---|--|--------|
| | 5. Разработка и публикация методических рекомендаций, участие в разработке и внедрении авторских программ. | до 0,3 |
| | 6. Курирование и участие в проведении экспериментальной работы | до 0,2 |
| | 7. Другие основания | до 0,5 |
| Заместитель директора по АХЧ Зав. костюмерной | 1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. | до 0,5 |
| | 2. Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, требований СанПиНа | до 0,6 |
| | 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовка к новому учебному году | до 0,3 |
| | 4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса | до 0,4 |
| | 5. Другие основания. | до 0,2 |
| Заведующий библиотекой | 1. Сохранение и развитие библиотечного фонда. | до 0,3 |
| | 2. Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса. | до 0,3 |
| | 3. Пропаганда чтения как формы культурного досуга. | до 0,2 |
| | 4. Содействие и участие в дворцовских (городских) мероприятиях | до 0,4 |
| | 5. Оформление стационарных, тематических выставок. | до 0,2 |
| | 6. Другие основания. | до 0,6 |
| Инженер по охране труда | 1. Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, требований СанПиНа | до 0,6 |
| | 2. Другие основания. | до 0,5 |
| Звукооператор Аранжировщик Художник по свету Оператор ЭВМ | 1. Оперативность выполнения заявок по оформлению и устранению технических неполадок. | до 0,4 |
| | 2. Высокий уровень исполнительской дисциплины. | до 0,3 |
| | 3. Другие основания. | до 0,5 |
| Секретарь руководителя | 1. Работа с оргтехникой. | до 0,6 |
| | 2. Другие основания. | до 1,4 |
| Обслуживающий персонал | 1. Оперативность выполнения заявок по оформлению и устранению технических | до 0,4 |

| | | |
|---------------------|--|--------|
| | неполадок. | |
| | 2. Высокий уровень исполнительской дисциплины. | до 0,3 |
| | 3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. | до 0,3 |
| | 4. Проведение генеральных уборок высокого качества. | до 0,3 |
| | 5. Сохранность здания, оборудования, имущества | до 0,2 |
| | 6. Другие основания. | до 0,5 |
| Педагог-организатор | 1. Результативность деятельности. | до 0,3 |
| | 2. Охват обучающихся образовательного учреждения дополнительного образования детей проводимыми мероприятиями. | до 0,1 |
| | 3. Проведение мероприятий республиканского уровня. | до 0,2 |
| | 4. Доля мероприятий учреждения, проводимых впервые в общем объеме ежегодных мероприятий учреждения. | до 0,1 |
| | 5. Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.д. | до 0,1 |
| | 6. Участие учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня. | до 0,2 |
| | 7. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся. | до 0,4 |
| | 8. Другие основания. | до 0,6 |
| Педагог-психолог | 1. Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга. | до 0,4 |
| | 2. Качество проведения психодиагностической работы. | до 0,2 |
| | 3. Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий. | до 0,2 |
| | 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах. | 0,2 |
| | 5. Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических | 0,2 |

| | | |
|---------------|--|--------|
| | работников. | |
| | 6. Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др. | 0,2 |
| | 7. Другие основания. | до 0,6 |
| Весь персонал | 1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. | до 0,5 |
| | 2. Напряженность, интенсивность труда. | до 0,5 |
| | 3. Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения. | до 0,4 |
| | 4. Другие основания. | до 0,6 |

* Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

9.5. Педагогам ДО, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждений общего образования устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

9.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем.

10.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогов ДО, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

10.3. Тарификационный список педагогов ДО и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам ДО в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов ДО в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогам ДО больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

10.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

10.6. Почасовая оплата труда педагогов и других педагогических работников МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

10.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и

организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

10.8. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

- изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

10.9. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам Учреждения.

11. Порядок определения уровня образования

11.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования 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, педагога-психолога.

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются 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 педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

11.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего положения.

12. Порядок определения стажа педагогической работы

12.1. 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, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы 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 учреждения, должности и времени работы в этой должности, 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 за период совместной работы.

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

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 14 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 15 настоящего Положения.

13. Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их группам по оплате труда руководителя

13.1. Объемные показатели деятельности Учреждения:

13.1.1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство Учреждением.

13.1.2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ деятельности учреждений дополнительного образования детей

| № п/п | Наименование объемного показателя | Условия расчета | Количество баллов |
|-------|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество учащихся в учреждениях | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |

| | | | |
|----|--|---|-------------------------|
| 2. | Количество учащихся в учреждениях дополнительного образования детей | из расчета за каждого обучающегося из расчета за каждого обучающегося | 0,3 0,5 |
| 3. | Количество работников в образовательном учреждении | из расчета за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 0,5 1 |
| 4. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек | до 20 до 30 до 50 |
| 5. | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: -спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки, учебно-тренировочных групп -групп спортивного совершенствования -групп высшего спортивного мастерства | из расчета за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно | 5 0,5 2,5 4,5 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | из расчета за каждый компьютерный класс | до 10 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | из расчета за каждый вид сооружений | до 15 |

13.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов | | | |
|-------|---|---|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. | Учреждения дополнительного образования детей, и другие муниципальные образовательные учреждения | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

13.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

13.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом Управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 ближайших года.

13.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 13.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом Управления образования по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

13.2.3. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом «до», устанавливается органом Управления образованием по подчиненности учреждения.

13.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся учреждений определяется по:

муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу по состоянию на 1 января;

учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно

обучающихся по состоянию на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающихся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года были проведены следующие массовые и экскурсионно-туристские мероприятия: 5 однодневных мероприятий с охватом 800 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 10 двухдневных - с охватом 50 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 2 четырехдневных - с охватом 400 человек. Среднегодовое количество участников составило:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7;$$

оздоровительным лагерям всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

13.2.5. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13.2.6. Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования детей устанавливается по сумме баллов, но не более II группы.

13.2.9. Учредитель устанавливает объемные показатели по муниципальным учреждениям образования, не являющимся образовательными учреждениями (хозяйственные конторы, центры педагогической информации и др.), для отнесения их к одной из следующих четырех групп по оплате труда руководителей в зависимости от количества обслуживаемых образовательных учреждений:

до 30 обслуживаемых учреждений - к IV группе по оплате труда руководителей;

от 31 до 70 обслуживаемых учреждений - к III группе по оплате труда руководителей;

от 71 до 100 обслуживаемых учреждений - к II группе по оплате труда руководителей;

от 101 и выше обслуживаемых учреждений - к I группе по оплате труда руководителей.

14. 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 Российской Федерации

14.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

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 - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

14.2. 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 составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 13.2.1 настоящего положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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); 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.

14.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 13.2.1 и 13.2.2 настоящего положения, 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):

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

14.5. 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 выборным профсоюзным органом.

14.6. 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.

14.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 настоящего положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших 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.

15. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

| № п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|-------|--|--|
| | Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования | Методисты, концертмейстеры, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие |

| | | |
|----|--|--|
| | | тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, директора , заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, аккомпаниаторы, культорганизаторы |
| 4. | Культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), , педагоги дополнительного образования для детей и подростков, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, |