

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Дар»

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников,
протокол №1 от 28.01.2022г



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Т.Б.Пушкарева /Т.Б.Пушкарева
приказ № 202 от 21.04.2022г.

Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Дар»

г. Кунгур

с изменениями и дополнениями от:

01 января 2024 г.

ПРИНЯТО Общим собранием работников, протокол №1 от 09.01.2024г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар» (далее Учреждение)

2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13);

Постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»,

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

постановление Министерства труда Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давилые работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 05 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Раздел «Торговля и общественное питание»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 г. №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»;

решения Думы Кунгурского муниципального округа Пермского края от 26 августа 2021 г. № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кунгурского муниципального округа Пермского края»;

Постановления Администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 24.12.2021г №1664-171-01-09 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края»

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и органов местного самоуправления;

установление в Учреждении системы оплаты труда соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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).

5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7. Повышение (индексация) заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

8. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленного трудовым законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью муниципального учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника муниципального учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам муниципального учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом Учреждения;

премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный год, финансовый год), устанавливаемые работнику Учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности муниципального учреждения и личный вклад работника Учреждения;

выплаты социального характера - выплаты работникам Учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций (единовременная материальная помощь);

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, к которым относятся:

педагогические работники:

педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный

процесс (образовательную деятельность);

прочие педагогические работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность, но непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей.

9. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются данным Положением в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации (категории, установленной по результатам аттестации), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше установленных в приложении 1 «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края» минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края, бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется на календарный год, исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в МАУДО «ЦДОД «Дар» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

Фонд оплаты труда определяется исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда) и объема муниципальных услуг (человек, человеко-часов), установленных на начало учебного года и (или) с учетом прогноза на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда Учреждения, формируемый за счет средств субсидий, поступающих на иные цели, определяется исходя из расчетного показателя, утвержденного в установленном порядке на одного получателя в год и фактической численности получателей.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

11. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТ_о) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_о = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда (составляет не более 70% ФОТ_б);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда (составляет не менее 30% ФОТ_б).

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем МАУДО «ЦДОД «Дар» в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

Распределение должностей работников Учреждения по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

12. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда Учреждения.

13. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТ_{до}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{до} = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{ап} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ФОТ_{до} (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ап} - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (ФОТ_{ст.до}) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст. до} = \text{ФОТ}_{ст. осн} + \text{ФОТ}_{ст. ауп} + \text{ФОТ}_{ст. увп} + \text{ФОТ}_{ст. ап} + \text{ФОТ}_{ст. моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст.осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников, (составляет не менее 70% от ФОТ_{ст. до});

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-

управленческого персонала;

ФОТ_{ст.уви} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст.ап} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ_{ст.моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

15. К педагогическим работникам Учреждения, непосредственно осуществляющим учебный процесс относятся - педагоги дополнительного образования.

16. Заработная плата педагогов дополнительного образования рассчитывается как сумма оплаты труда по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы в каждой группе (секции, кружке, творческом коллективе, театре, студии, ансамбле, клубе и др.) (далее - группа), в которой осуществляется обучение. Если педагог дополнительного образования преподает по нескольким направленностям дополнительных общеразвивающих программ и в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы и группе отдельно.

17. Заработная плата педагога дополнительного образования (ЗП_{пдо}) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{пдо} = C_{тпм} * (1 + A + K_{стаж}) + K_k + K_{стим}, \text{ где}$$

$C_{тпм}$ - месячная тарифная ставка педагогической услуги;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера.

A - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию = 0,2, высшую квалификационную категорию - 0,3;

$K_{стаж}$ - коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения № 4 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

18. Месячная тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тпм}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{тпм} = (C_{тп} \times П_{бу1} \times t_1 + C_{тп} \times П_{бу2} \times t_2 + \dots + C_{тп} \times П_{бyi} \times ti), \text{ где}$$

$C_{тп}$ - тарифная ставка педагогической услуги (стоимость одного «ученико-часа» за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогов дополнительного образования, рассчитываемая в порядке, предусмотренном пунктом 20 настоящего Положения;

$П_{бу1}$ - численность получателей муниципальной услуги в 1-ой группе;

$П_{бу2}$ - численность получателей муниципальной услуги во 2-ой группе;

$П_{буi}$ - численность получателей муниципальной услуги в i-ой группе;

t_i - среднее количество часов по направленности дополнительной общеразвивающей программы по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяц 4,345 (52,14/12).

19. Тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тп}$) (стоимость одного «ученико-часа» за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогов дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = T_{ст} \times K_{сел} \times K_{ковз} / (Ч \times K_{нед} \times N_{пi}), \text{ где}$$

$T_{ст}$ - тарифная ставка в месяц педагога дополнительного образования, (минимальные размеры тарифных ставок), устанавливаемая в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

$K_{сел}$ - повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих должности в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Должности работников	% повышения
директор; заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий складом; заведующий туристической базой; руководитель структурного подразделения; концертмейстер; методист; старший методист; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; инспектор по кадрам; документовед; техник; механик; секретарь-машинистка; специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией специалист по закупкам	25

Ковз - коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для педагогов дополнительного образования, осуществляющих учебный процесс в группах, скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

Таблица 2

№ п/п	Основание	Категории работников	Коэффициент повышения размера месячной тарифной ставки, тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться размеры месячной тарифной ставки, тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и конкретный размер этого повышения определяются локальным актом учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	от 1,15 до 1,2

Ч - норма часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, за ставку заработной платы - 18 часов в неделю;

Кнед - среднее количество недель в месяце ($K_{нед} = 4,345$);

N_{ni} - нормативная наполняемость i -группы, определяемая на основании Положения о комплектовании учебных групп, утвержденного руководителем Учреждения.

20. Тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тп}$) рассчитывается образовательной организацией ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего календарного года.

21. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положениями компенсационного, стимулирующего и социального характера МАУДО «ЦДОД «Дар».

IV. Расчет заработной платы прочих педагогических работников

22. К прочим педагогическим работникам относятся педагогические работники, не включенные в III раздел данного Положения.

23. Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ппр} = \text{Оклад}_{ппр} \times (1 + A + K_{стаж}) \times K_{сел} \times K_{овз} + N + K_k + K_{стим}, \text{ где}$$

$ЗП_{ппр}$ - заработная плата прочего педагогического работника;

$Оклад_{ппр}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

A - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию - 0,3;

$K_{стаж}$ - коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения №4 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению;

N - меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

$K_{овз}$ - коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки, оклада (должностной оклада) прочего педагогического работника, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{сел}$ - повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих

должности в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

24. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положениями компенсационного, стимулирующего и социального характера МАУДО «ЦДОД «Дар».

V. Оплата труда административного персонала Учреждения

25. Заработная плата работников из числа административного персонала ($ЗП_{\text{ап}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ап}} = \text{Оклад}_{\text{ап}} \times K_{\text{сел}} + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{ап}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

$K_{\text{сел}}$ - повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с таблицей 1;

$K_{\text{к}}$ - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

26. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положениями компенсационного, стимулирующего и социального характера МАУДО «ЦДОД «Дар».

VI. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих) Учреждения

27. Заработная плата работников Учреждения из числа младшего обслуживающего персонала ($ЗП_{\text{моп}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{моп}} = \text{Оклад}_{\text{моп}} + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}$$

$\text{Оклад}_{\text{моп}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения

$K_{\text{к}}$ - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

28. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положениями компенсационного, стимулирующего и социального характера МАУДО «ЦДОД «Дар».

VII. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей

29. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Заработная плата руководителя муниципального учреждения (ЗПрук) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Окладрук} \times K_{\text{сел}} + Н + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

Окладрук - должностной оклад руководителя Учреждения;

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном соотношении к Базовой сумме, исходя из группы по оплате труда.

Базовая сумма составляет:

23 452,80 рублей - для установления должностного оклада руководителя организации дополнительного образования.

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу настоящего Положения, далее - ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования конкретно для каждого муниципального учреждения по состоянию на 01 января текущего финансового года в соответствии с таблицей 3.

Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистических отчетов.

Таблица 3

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к Базовой сумме
1	2	3	4
Организации дополнительного образования			
1.	от 1001 до 3000 получателей услуг	1	1,2
2.	от 3001 до 4000 получателей услуг	2	1,4
3.	свыше 4001 получателя услуг	3	1,6

$K_{\text{сел}}$ - повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих должности в соответствии с таблицей 1;

$Н$ - меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края.

$K_{\text{к}}$ - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

31. Заработная плата заместителей руководителя (ЗПзам) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам} = \text{Оклад}_{зам} \times K_{сел} + Н + K_{к} + K_{стим}, \text{ где}$$

Оклад_{зам} - должностной оклад заместителей руководителя, определяемый в трудовом договоре, устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

$K_{сел}$ - повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с таблицей 1;

Н - меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

$K_{к}$ - выплаты компенсационного характера;

$K_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем Учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя Учреждения.

32. При осуществлении Учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю Учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и(или) в безвозмездное пользование, полученных от арендаторов и(или) ссудополучателей в рамках исполнения соответствующих договоров аренды и(или) безвозмездного пользования в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 4.

34. При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяются нормы трудового законодательства.

35. Руководитель Учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей

руководителя Учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Преподавательская работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться с разрешения начальника Управления образования.

VIII.

Выплаты компенсационного характера

36. Работникам, заместителю руководителя и руководителю муниципального учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплата за работу в ночное время;

оплата сверхурочной работы;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работ;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

ежемесячная компенсационная выплата руководителю Учреждения, характеризующая особенности деятельности Учреждения, определяемая ежегодно до 01 февраля текущего финансового года приказом начальника Управления образования в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Для руководителя организации дополнительного образования	
Наличие на балансе образовательной организации турбазы, теплицы и опытного участка, спортивного сооружения (стадиона)	5
За проведение мероприятий муниципального уровня	10
Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	5

Компенсационная выплата руководителю Учреждения, характеризующая особенности деятельности Учреждения, может быть отменена в связи с изменениями в деятельности Учреждения на основании ходатайства (информации), поступившей от Учреждения либо специалиста Управления образования, курирующего соответствующую сферу деятельности;

иные компенсационные выплаты, предусмотренные локальным нормативным актом Учреждения.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном

отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) с учетом повышающих коэффициентов, либо в абсолютном размере.

38. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения (при наличии).

39. Размеры и срок установления компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с распоряжением начальника Управления образования.

40. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

41. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

IX. Выплаты стимулирующего характера

42. В пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с трудовым договором устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

42.1. Выплата заместителям руководителя за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в зависимости от стажа работы, но не может быть более размера, предусмотренного в таблице 5:

Таблица 5

№ п/п	Стаж работы	% к месячной тарифной ставке
1	2	3
1	От 5 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10
3	Свыше 15 лет	15

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:

- работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

- замещение должностей муниципальной и государственной службы. Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка или формы СТД-Р.

42.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, учебный год,

финансовый год).

42.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

В компетенцию Учреждения входит самостоятельное решение вопроса о применении предложенных примерных показателей, изменении или уточнении перечня критериев и показателей оценки, диапазона баллов.

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг педагогическим работникам производятся ежемесячно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

43. Выплаты педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения (без учета повышающего коэффициента за работу в сельской местности 1,25): (изменение с 01 января 2024г)

а) ежемесячные выплаты к заработной плате в размере 3 450,52 рублей, устанавливаемые со дня присвоения педагогическому работнику высшей квалификационной категории.

Размер ежемесячной выплаты, предоставляемой педагогическому работнику, определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в образовательной организации, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае если в период предоставления ежемесячной выплаты у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной выплаты корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) педагогического работника начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной выплаты устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года;

б) ежемесячная выплата в размере 3 450,52 рублей, устанавливаемая педагогическим работникам, заместителям руководителей, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;

в) ежемесячная выплата в размере 2 070,31 рублей, устанавливаемая педагогическим работникам, заместителям руководителей, имеющим ведомственные награды (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации).

При наличии у работника государственной и ведомственной наград ежемесячная выплата производится по одному максимальному основанию.

Предусмотренные настоящим подпунктом выплаты стимулирующего характера устанавливаются в повышенном на 25% размере педагогическим работникам, заместителям руководителей, работающим в сельских населенных

пунктах.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим подпунктом, выплачиваются по основной занимаемой должности. Расчет выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (оклада). Размер выплат стимулирующего характера, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников Учреждения (при наличии).

44. Иные выплаты стимулирующего характера (не более 20% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда муниципального учреждения):

награждение Почетной грамотой Управления образования, Главы муниципального образования, Законодательного собрания Пермского края, представительного органа муниципального образования, Министерства образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, юбилейной даты (50, 55, 60, 65 лет).

45. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

47. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

48. Вновь принятому на работу педагогическому работнику производятся выплаты стимулирующего характера единовременно. Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников по выплатам единовременного характера утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

49. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

50. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 44 настоящего Положения. (изменения с 01 апреля 2022г)

51. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения направляется на

осуществление выплат стимулирующего характера.

Х Другие вопросы оплаты труда

52. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в год в следующих случаях:

а) при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

б) смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

в) при необходимости дорогостоящего лечения (в случае превышения стоимости лечения 50% среднемесячного дохода работника за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших году подачи заявления на предоставление единовременной материальной помощи);

г) тяжелого материального положения;

д) при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

53. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Учреждения в конкретном размере принимается комиссией Управления образования, формируемой в соответствии с распоряжением начальника Управления образования, на основании письменного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 52 настоящего Положения (копия свидетельства о смерти близкого родственника; справка (выписка) или любой другой документ из органов, где произведена регистрация возникшего чрезвычайного обстоятельства; копия больничного листа или иной документ, подтверждающий дорогостоящее лечение).

54. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работникам Учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 52 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр
дополнительного образования
детей «Дар» (действует на 1 января
2024г)

СХЕМА

размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	8 078,13

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; техник;	8 651,52
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	9 160,56
3.	4-й квалификационный уровень	механик	10 284,75

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Документовед;	10 284,75

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) ¹
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	9 680,81
2.	3-й квалификационный уровень	методист;	10 671,69
3.	4-й квалификационный уровень	старший методист;	11 550,77

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик Кладовщик Костюмер Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий	8 078,13
II. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель	9 160,56

6. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: Туристической базой	15 020,72

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб
1	Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	15 020,72
2	Специалист по закупкам	15 020,72

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного
образования детей «Дар»

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников Учреждения по видам персонала**

№ п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора
2.	Административный персонал	Документовед Заведующий туристической базой Заведующий хозяйством Инспектор по кадрам Механик Секретарь-машинистка Техник Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией Специалист по закупкам
3.	Педагогические работники	Концертмейстер Методист Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Старший методист
4.	Младший обслуживающий персонал	Водитель автомобиля Гардеробщик Костюмер Кладовщик Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного
образования детей «Дар»

ПОРЯДОК определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. **.(изменение с 01 апреля 2022г)**

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, 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 образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. 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.

4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях и других организациях согласно таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального 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 организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе 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 том числе по физической культуре и спорту, 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 (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным)
2.	Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты,

3.	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>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). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и</p>
4.	<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
5.	<p>Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и</p>	<p>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</p>
6.	<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом,</p>

5. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения.

6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два работы.

7. 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:

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

б) 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 организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в 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, органах внутренних дел);

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

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников 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):

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

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

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

г) педагогам дополнительного образования;

д) педагогам-психологам;

е) методистам.

9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя

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

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

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

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

12. 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.

13. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в размерах согласно таблице 2. (изменение с 01 апреля 2022г)

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы				
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7
1	Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25