

Приложение № 1 к приказу МБУДО «ДЮЦ»

от 20.08.18. № 81-А

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор МБУДО «ДЮЦ»

*[Подпись]*  
«20» августа 2018 г.  
М.П.



**ПРИНЯТО**

на Конференции МБУДО «ДЮЦ»

«20» августа 2018 года, протокол № 1

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании профсоюзного комитета МБУДО «ДЮЦ»

«17» августа 2018 года, протокол № 35  
Председатель ПК *[Подпись]* Ф.И.О

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детско-юношеский Центр»**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБУДО «ДЮЦ» (далее – Положение) разработано с учетом положений Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» в редакции от 29.06.2018 (постановление администрации города Тулы от 29.06.2018 №2237 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776»).

1.2 Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МБУДО « ДЮЦ» (далее - Учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда специалистов, служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3 Изменение условий оплаты труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными правовыми и нормативными актами, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения.

Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

## 2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок на основе ПКГ

2.1 Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» в редакции от 29.06.2018 (табл. 1):

Таблица 1

### Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения

| Должности по уровням   | Размер должностного оклада, руб. |
|--|----------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:  |                                  |
| 1 квалификационный уровень (см.п. 2.1.1)   | 9288,00                          |
| 2 квалификационный уровень ( <i>педагог д/о, педагог организатор, концертмейстер</i> ) (см.п. 2.1.1) | 9752,00                          |
| 3 квалификационный уровень ( <i>методист, педагог-психолог</i> ) (см.п. 2.1.1)                       | 10031,00                         |
| 4 квалификационный уровень ( <i>учитель-логопед</i> ) (см.п. 2.1.1)                                  | 10216,00                         |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:                                |                                  |
| 1 квалификационный уровень ( <i>зав.ХЭО, зав.МО</i> )  | 10806,00                         |
| 2 квалификационный уровень   | 11346,00                         |
| 3 квалификационный уровень   | 11671,00                         |

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждение устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.1.1. Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 130 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2 Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» (в редакции от 29.06.2018) (табл. 2,3):

**Таблица 2**

***Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих***

| Наименование должности   | Размер должностного оклада, руб. |
|--|----------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:    |                                  |
| 1 квалификационный уровень   | 5146,00                          |
| 2 квалификационный уровень   | 5404,00                          |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:    |                                  |
| 1 квалификационный уровень ( <i>техник по ремонту аппаратуры</i> )                 | 6006,00                          |
| 2 квалификационный уровень   | 6307,00                          |
| 3 квалификационный уровень   | 6607,00                          |
| 4 квалификационный уровень   | 6907,00                          |
| 5 квалификационный уровень   | 7208,00                          |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:   |                                  |
| 1 квалификационный уровень ( <i>экономист, документовед, программист</i> )         | 8577,00                          |
| 2 квалификационный уровень   | 9006,00                          |
| 3 квалификационный уровень   | 9435,00                          |
| 4 квалификационный уровень   | 9864,00                          |
| 5 квалификационный уровень   | 10293,00                         |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня": |                                  |
| 1 квалификационный уровень   | 10293,00                         |
| 2 квалификационный уровень   | 10806,00                         |
| 3 квалификационный уровень   | 11320,00                         |

2.3. Оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются постановлением администрации города

Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» (в редакции от 29.06.2018) в следующих размерах (табл. 3)

Таблица 3

**Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

| Квалификационные уровни  | Размер оклада, руб. |
|--|---------------------|
| ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»  |                     |
| 1 квалификационный уровень ( <i>вахтер, дворник, кладовщик, плотник, сторож, уборщик служебных помещений</i> ) | 4303,00             |
| 2 квалификационный уровень   | 4508,00             |
| ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»  |                     |
| 1 квалификационный уровень   | 5005,00             |
| 2 квалификационный уровень   | 6102,00             |
| 3 квалификационный уровень   | 6706,00             |
| 4 квалификационный уровень   | 8048,00             |

**3. Порядок и условия определения повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается приказом директора МБУДО «ДЮЦ» в отношении конкретного работника в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «ДЮЦ» и Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДЮЦ».

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя) Учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах (табл. 8):

**Таблица 5**

***Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет***

| <b><i>Стаж работы</i></b>   | <b><i>Повышающий коэффициент за выслугу лет</i></b> |
|-----------------------------|---|
| Стаж работы от 0 до 2 лет   | 0,02  |
| Стаж работы от 2 до 5 лет   | 0,05  |
| Стаж работы от 5 до 10 лет  | 0,10  |
| Стаж работы от 10 до 20 лет | 0,15  |
| Стаж работы более 20 лет    | 0,20  |

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложения 1 к настоящему Положению.

3.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,1;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

4.1. Должностной оклад руководителя МБУДО «ДЮЦ» определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МБУДО «ДЮЦ», и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя МБУДО «ДЮЦ» определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада директора МБУДО «ДЮЦ» относятся работники по следующим должностям: концертмейстер, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед

4.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.3. С учетом условий труда руководителю и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4.4. Премии руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность, работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам, окладам, ставкам:

5.2.1. за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) - 35% от оклада, должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время;

5.2.2. за работу в выходные и праздничные дни - в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад, должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2.3. за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;



Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.2.4. за совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки;

5.2.5. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки;

5.2.6. за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы, то есть за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки;

5.3. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за заведование учебными кабинетами;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за заведование кабинетом в размере 10% от должностного оклада, ставки.

5.5. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей до 20%.

5.6. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2 Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке в приказе по согласованию с представительным органом работников.

6.3 Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах, утвержденным приказом руководителя Учреждения и согласованного с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения (директор МБУДО «ДЮЦ») и с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении.

6.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный *период*.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

6.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам Учреждения, в т.ч. заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки.

Размер надбавки за специфику работу в Учреждении может устанавливаться руководителю организации, заместителю руководителя, работникам образования, служащим, деятельность которых непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Размер надбавки за специфику работу в Учреждении составляет 10%. Перечень работников, которым полагается надбавка за специфику работы в Учреждении, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

7.2. Работникам Учреждения, в т.ч. заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителя структурных подразделений Учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

Руководителю Учреждения все выплаты устанавливаются учредителем.

7.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.5. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. (табл.14 .) Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

## **8. Порядок принятия настоящего Положения**

8.1. Положение обсуждается и принимается на Совете Учреждения, вводится в действие приказом руководителем Учреждения с указанием даты введения, согласованного с Учредителем.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

**Порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера), в зависимости от стажа работы.

2. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

3. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу, работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Учреждениях.

5. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в Учреждение не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

6. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) 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 дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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 органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте "а" пункта б;

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 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, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 6 и 7, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных Организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной 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.

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

11. Работникам Учреждения могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

12. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу, ставке за выслугу лет.