Принято на общем собрании
трудового коллектива работников
МБУДО «ДДТ» г.Анива.
Протокол №1 от 18.03.2022 г.
Изменения приняты:
25.08.2022 г., протокол № 1,
26.09.2023 г., протокол № 1.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «ДДТ» г. Анива
_____М.Е.Кузьмина
Приказ № 80-ОД от 24.03.2022 г.
С изменениями от 25.08.2022 г., приказ № 221-ОД
С изменениями от 27.09.2023 г., приказ № 254-ОД

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C37645AABE631AC1797AFA679F7CD353
Владелец: Кузьмина Марина Евгеньевна
Действителен: с 28.11.2022 до 21.02.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Анива

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Анива (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Анивского городского округа от 01.03.2022 г. № 453-па г. Анивы «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей Анивского городского округа», постановлением администрации Анивского городского округа от 15.03.2023 г. № 562-па г. Анивы «О внесении изменений в постановление администрации Анивского городского округа от 01.03.2022 г. № 453-па г. Анивы «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей Анивского городского округа» и иными нормативными правовыми актами оплаты труда работников.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. При приеме на работу на конкретную должность в обязательном порядке учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документами об образовании.

1.6. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия), в порядке исключения

могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других работников, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.8. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.11. Штатные расписания Учреждения формируются в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

1.12. Соотношение средней заработной платы административно-управленческого персонала и среднего уровня заработной платы вспомогательного персонала Учреждения не должно превышать установленного предельного уровня кратности 4.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда (не более 40 процентов),

1.14. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала представлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждений, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
- приложение № 2 «Должностные оклады специалистов и служащих, общеотраслевых должностей»;
- приложение № 3 «Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников»;

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент должностного наименования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным Приложением № 4 к настоящему Положению.

В Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника образования устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория	**Размер повышающего коэффициента**
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	**Размер повышающего коэффициента**
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня предоставления соответствующего документа об образовании.

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	**Размер коэффициента**
учреждения дополнительного образования	0,10

2.10. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	**Размер повышающего коэффициента**
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	0,65
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	0,55

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приложение № 10 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,65.

2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6 – 2.10 настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудозатратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса (далее – дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с

- заведованием отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководством предметными, цикловыми, районными методическими объединениями (комиссиями, центрами), методическими, психолого-педагогическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением № 5 «Размеры выплат по дополнительным трудозатратам обеспечению образовательного процесса».

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой

общеобразовательной программы преподаваемого предмета, участие в экспериментальной деятельности и других аналогичных показателей.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных педагогами при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение № 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	**Размер коэффициента**
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями туда,

- доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе указанных в п. 3.1;

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

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

4.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

- районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.2.1. Работнику учреждения доплата за совмещение профессий (должностей) оформляется дополнительным соглашением к основному трудовому договору. Совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника, которое подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительную работу. Соглашение о совмещении профессий (должностей) заключается на определенный срок.

4.2.2. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы (совместительство) на условиях трудового договора в свободное от основной работы время допускается с согласия работника, которое подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительную работу по совместительству. При приеме на работу по совместительству, требующих специальных знаний, руководитель Учреждения имеет право требовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на условиях, определенным трудовым договором.

4.2.3. Расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение наряду со своей работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором по одной и той де профессии (должности)) допускается с согласия работника, которое подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительную работу по совместительству. Соглашение о совмещении профессий (должностей) заключается на определенный срок. Доплата устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.2.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (выполнение наряду со своей основной работой (в своё основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности)), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность. Работник, выполняющий обязанности временно отсутствующего работника, должен соответствовать требованиям квалификации, установленным должностной инструкцией для должности отсутствующего работника.

4.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.8. К заработной плате работников Учреждения применяются применяются установленные федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывный работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (месяц, квартал или год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются Положением «О порядке установления надбавки за профессиональное мастерство», разработанным в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 процентов.

5.3.1 Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников;

5.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3.4. и 5.3.5. пункта 5.3. раздела 5 настоящего Положения.

5.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания

образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.4. пункта 5.3. раздела 6 настоящего Положения;

5.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, процент**
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.5. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение № 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителям структурных подразделений (приложение № 1 к настоящему Положению), медицинскому и фармацевтическому персоналу (приложение № 3 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, процент**
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о

выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности) должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, устанавливаются Положением о премировании, разработанным в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных Положением о премировании, разработанным в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.9. Работникам Учреждения наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в том числе премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
- в связи с присуждением почетных званий;
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- в случае увольнения в связи с уходом на пенсию;

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя Учреждения на основании докладных записок заместителей руководителя. Размер премии определяется письменным приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителей руководителя на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

6.3. Руководителю Учреждения, его заместителям по педагогической, методической, воспитательной работе, заместителю руководителя по филиалу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.3.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 5 к настоящему Положению.

6.3.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
Общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, учреждения дополнительного образования детей*	101 до 300	0,05
	301 до 500	0,10
	501 до 700	0,15
	701 до 900	0,20
	свыше 900	0,25

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждений определяется:

− по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6.4. Повышающий коэффициент сложности управления заместителям руководителя Учреждения устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
1.	Организация перевозок, обучающихся автобусом	0,10
2.	За наличие в образовательных учреждениях, не относящихся к категории специальных (коррекционных), детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в специальных (коррекционных) классах (группах)	0,05

№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
3.	За наличие дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях	0,10
4.	За наличие центра (методического, зонального и. др.) при учреждениях и учреждениях дополнительного образования	0,05

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- единовременная выплата за высокие результаты работы.

6.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений по согласованию с должностным лицом органа местного управления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, по форме представления о премировании руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, муниципального учреждения дополнительного образования за выполнение особо важных и сложных работ, предусмотренной приложением № 12 к настоящему Положению.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается руководителям Учреждений при условии отсутствия дисциплинарных взысканий.

6.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты устанавливается руководителям Учреждений по итогам независимой оценки качества.

6.7. Заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

6.9. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем Учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработанной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждений.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения – 70% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для педагогических работников Учреждений – не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях – не менее 20% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждений – не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.5. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

Выплаты социального характера не входят в систему оплаты труда работников Учреждений и предусматривают возможность использования экономии фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются Положением о выплатах социального характера. Работнику может оказываться материальная помощь на основании личного заявления при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждения в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - до 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления

районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

7.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения к проекту бюджета на очередной финансовый год, а также фонд оплаты труда на каждый финансовый год (при необходимости – скорректированный фонд оплаты труда на текущий и (или) очередной финансовый год) подлежат согласованию с Учредителем (уполномоченным лицом).

7.8. Фонд оплаты труда на текущий финансовый год может быть скорректирован под установленный контрольный уровень средней месячной заработной платы работников Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива, утвержденному приказом по МБУДО «ДДТ» г.Анива от 24.03.2022 г. № 80-ОД с изменениями в соотв. с приказом № 221-ОД от 25.08.2022 г.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(СТАВКИ ЗАРАБОТАННОЙ ПЛАТЫ)
Работников образования

Квалификационные уровни	**Наименование должности, требования к квалификации**	**Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях**
Профессиональная квалификационная группа **должностей педагогических работников**		
2 квалификационный уровень	**Концертмейстер** высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	12883
	Педагог дополнительного образования высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	12883
	Педагог-организатор высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	12883
	Воспитатель высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	13785
	Методист высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	13785
	Педагог-психолог	13785

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы	
4 квалификационный уровень	**Педагог-библиотекарь** высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы	14387
	Старший методист высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет	14387
Профессиональная квалификационная группа **должностей руководителей структурных подразделений**		
1 квалификационный уровень	**Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей** высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет	18077

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом по МБУДО «ДДТ» г.Анива от 24.03.2022 г. № 80-ОД
с изменениями в соотв. с приказом № 221-ОД от 25.08.2022 г.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**		
1 квалификационный уровень	**Делопроизводитель** начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	9022
Профессиональная квалификационная группа **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**		
1 квалификационный уровень	**Секретарь руководителя** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	10093
	Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	10093
	Художник высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	10093
2 квалификационный уровень	**Заведующий хозяйством** Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	10523
Профессиональная квалификационная группа **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**		
1 квалификационный уровень	**Юрисконсульт** высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	11809

*Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом по МБУДО «ДДТ» г.Анива от 24.03.2022 г. № 80-ОД

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа **«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**		
3 квалификационный уровень	**Медицинская сестра** среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы	9920

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом по МБУДО «ДДТ» г.Анива 24.03.2022 г. № 80-ОД

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
специфики работы, основания для его установления

№№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в группах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями)	0,02
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (работникам, непосредственно занятым в таких отделениях, классах, группах)	0,20
3.	За работу специалистам в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах)	0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом по МБУДО «ДДТ» г.Анива 24.03.2022 г. № 80-ОД
с изменениями в соотв. с приказом № 221-ОД от 25.08.2022 г.
с изменениями в соотв. с приказом № 254-ОД от 27.09.2023 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса

№№ Пп.	Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты	Размер выплат в процентах
1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
2.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
3.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (при отсутствии соответствующей штатной должности)	до 15
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство предметными, цикловыми, районными методическими объединениями (комиссиями, центрами), психолого-педагогическими комиссиями	до 15
5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе предметных, цикловых, районных методических объединений (комиссиями, центрами), психолого-педагогических комиссий	до 15
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе экспериментальных, инновационных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство работой экспериментальных, инновационных площадок, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40
8.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в реализации грантовых проектов	до 15
9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за создание, ведение летописи (архива) образовательной организации на бумажном и электронном носителях.	до 15
10.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство структурным подразделением Учреждения на базе другой образовательной организации.	до 10
11.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в издательской деятельности, выпуск газеты.	до 10
12.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в наполнении сайта, аккаунта учреждения	до 5
13.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за реализацию наставнической деятельности по формам наставничества «работодатель-студент».	до 5

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом 24.03.2022 г. № 80-ОД

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
руководителя Учреждения

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
Руководитель (директор) учреждения высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	35995

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом 24.03.2022 г. № 80-ОД

ПОРЯДОК
установления надбавки за выслугу лет
педагогическим работникам

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.6 настоящего Положения.

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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 надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ № 1
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старший мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, 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) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными, подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. 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 и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-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

VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. 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 (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

ПЕРЕЧЕНЬ № 2
периодов работы в отдельных учреждениях (организациях),
которые засчитываются в педагогический стаж работников образования

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (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) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Положению о системе оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» г.Анива,
утвержденному приказом от 24.03.2022 г. № 80- ОД

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
отнесенных к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений Анивского городского округа

1. Административно-управленческий персонал:

1.1. Руководители

1. Руководитель (директор, заведующий, начальник) Учреждения.
2. Заместитель руководителя Учреждения (по УР, ВР, УВР, АХР, ОМР, по безопасности, по филиалу).

1.2. Руководители структурных подразделений:

1. Заведующий кабинетом.
2. Заведующий лабораторией.
3. Заведующий отделом, отделением, сектором.
4. Заведующий канцелярией.
5. Заведующий архивом.
6. Заведующий производством (шеф-повар).
7. Заведующий прачечной.
8. Заведующий складом.
9. Заведующий хозяйством.
10. Заведующий учебной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу.

1.3. Специалисты и служащие:

1. Администраторы всех наименований.
2. Лаборант.
3. Старший лаборант.
4. Программист.
5. Социолог.
6. Специалист по охране труда.
7. Инспектор по кадрам.
8. Специалист по кадрам.
9. Старший инспектор по кадрам.
10.. Техник (всех специальностей).
11. Экономист (всех специальностей и наименований).
12. Бухгалтер.
13. Юрисконсульт, ведущий юрисконсульт.
14. Инженер по охране труда.
15. Инженер (всех специальностей).
16. Художник (всех специальностей).

2. Вспомогательный персонал:

1. Врач-педиатр.
2. Фельдшер.
3. Медицинская сестра.
4. Концертмейстер.
5. Делопроизводитель.
6. Секретарь, секретарь-машинистка, секретарь учебной части, секретарь руководителя.
7. Дежурный (по выдаче справок, комнаты отдыха и др.).
8. Калькулятор.
9. Кассир.
10. Библиотекарь, (кроме педагога-библиотекаря).
11. Диспетчер образовательного учреждения.
12. Инструктор по труду.

13. Инструктор по физической культуре.
14. Музыкальный руководитель.
15. Старший вожатый.
16. Инструктор методист.
17. Аккомпаниатор.
18. Машинист по стирке и ремонту одежды.
19. Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений.
20. Сторож.
21. Костюмер.
22. Швея.
23. Гардеробщица.
24. Дворник.
25. Кухонный рабочий.
26. Водитель, водитель автомобиля *(автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)*.
27. Повар.
28. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.
29. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
30. Механик.
31. Ассистент по оказанию технической помощи.