муниципальное казенное учреждение отдел образования муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан (МКУ отдел образования МР Учалинский район РБ)

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дворец творчества» муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан (МАУ ДО «Дворец творчества» МР Учалинский район РБ)

Учтено мнение профсоюзного комитета
МАУ ДО «Дворец творчества»
МР Учалинский район РБ
_____ Р.Х. Расулева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
по МАУ ДО «Дворец творчества»
МР Учалинский район РБ
от 18 июня 2018 года №103

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества» муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан

Учалы, 2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества» муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан (далее – Положение и Учреждение соответственно) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года №УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан и местного самоуправления.

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

1.3. Положение включает в себя:

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

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

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

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

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

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

1.5. Руководитель Учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливается с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н, от 29 мая 2008 года №248н, от 27 февраля 2012 года №165н, от 05 мая2008 г. №216н, от 05 мая 2008 года №217н, от 31 августа 2007 года №570, от 06 августа 2007 года №526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливается руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок

заработной платы требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

1.9. Оплата труда педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

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

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.13. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в установленном порядке по утвержденному (согласованному) Учредителем плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты (заработная плата и стимулирующие выплаты) не должен превышать размер фонда оплаты труда.

1.14. Директор Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады работников Учреждения, работающих в Учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации, устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по

минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению. Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Учредителем.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником с учетом их профессиональной подготовки, категории, спортивных и иных званий, достижений.

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

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент директору, заместителям директора, заведующему филиалом за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по профессиональным квалификационным группам.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, заведующего филиалом, главного бухгалтера, главного инженера

3.1. Заработная плата директора, его заместителей, заведующего филиалом, главного бухгалтера, главного инженера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Наименование должности	*Должностной оклад по группам оплаты труда руководителя, руб.*
Директор Учреждения	11 300

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается муниципальным органом исполнительной власти, осуществляющей функции и полномочия Учредителя, в кратности от 1 до 8.

Директор Учреждения обязан представлять в администрацию муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет директор Учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей директора, заведующего филиалом, главного бухгалтера, главного инженера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора Учреждения.

3.4. Учредитель может устанавливать директору Учреждения выплаты стимулирующего характера.

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.4.2. Деятельность директора Учреждения по каждому из показателей оценивается от 0 до2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

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

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

оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.5. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Размеры премирования директора, порядок и критерии выплаты премий директору устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

3.6. Заместителям директора, заведующему филиалом, главному бухгалтеру, главному инженеру выплачиваются премии в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении его директором, определяется собственником имущества Учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же Учреждении для директора Учреждения, его заместителей совместительством не считается.

3.8. Педагогическая (преподавательская) работа директора Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества Учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

4.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10.00 часов вечера до 06.00 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

4.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее, чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

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

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образования от 20 августа 1990 года №579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 года №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 01 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам Учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

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

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

Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

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

4.3. Конкретные размеры выплат указанных в п.4.2. настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения в пределах утвержденных (согласованных) Учредителем планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

5.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

№ п/п	***Квалификационная категория либо стаж педагогической работы***	***Повышающий коэффициент***
1	*2*	*3*
1.	Вторая квалификационная категория	0,25
2.	Первая квалификационная категория	0,35
3.	Высшая квалификационная категория	0,55
4.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

5.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет.

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

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

5.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

5.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Отличник образования Российской Федерации», «Отличник образования Республики Башкортостан», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

5.3.7. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

5.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом Учреждения.

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Учреждения.

6.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя должности директора, заместителей директора, главного бухгалтера, главного инженера, заведующего филиалом, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих Учреждения.

6.3. Тарификационный список педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность составляется согласно учебному плану и дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами и другим конкретным условиям в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования (тренерам-преподавателям), для которых данное Учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания дисциплины, как правило, сохраняются.

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

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования (тренеров-преподавателей) больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.5. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников Учреждения производится при:

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

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

- присвоение квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

7. Порядок определения уровня образования

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

7.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

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

7.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действующих инструкций.

8. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

8.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 года №781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)».

Принято решением заседания Общего собрания трудового коллектива
МАУ ДО «Дворец творчества» МР Учалинский район РБ
(Протокол от 04 июня 2018 года №2)