

25-го января 2025 г.

 / Чесноков В.Г./
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«а» сентябрь 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- а) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- б) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями:
 - Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 № 544/32сс
 - Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- в) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - За работу в ночное время работникам производится доплата в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
 - Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
 - Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
 - При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и рассчитывается с учетом объема выполняемых работ (нагрузки).

3.2. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

- За ненормированный рабочий день. Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы с учетом нагрузки, объема выполняемых работ.
- За заведование элементами инфраструктуры. Размер выплаты устанавливается в абсолютном размере без учета нагрузки, объема выполняемых работ.
- За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист». Размер выплаты устанавливается в абсолютном размере без учета нагрузки, объема выполняемых работ.
- За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник». Размер выплаты устанавливается в абсолютном размере без учета нагрузки, объема выполняемых работ.

Размеры этих выплат устанавливаются в соответствии с **Приложением №9** к настоящему Положению.

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения и средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет этих средств.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.7. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную систему.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B,$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения на месяц в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B – количество баллов по результатам оценки труда работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\text{балла}} = \frac{Q_{\text{стим.раб}}}{\sum_i^n B}$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работников учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности, состоящая из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.9. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) для педагогического персонала устанавливаются с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, и утверждаются приказом руководителя. Положение о комиссии, ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом мнения непосредственного руководителя по каждой категории должности:

- для бухгалтерии – с учетом мнения главного бухгалтера.
- для иных работников учебно-вспомогательного персонала с учетом мнения – заместителя директора по УВР
- для обслуживающего персонала-с учетом мнения заместителя директора АХЧ.

4.10. Выплаты стимулирующего характера (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) для работников учреждений определяются согласно **Приложению № 3** к настоящему Положению.

4.11. Стимулирующие выплаты (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) педагогического персонала, устанавливаются на период с 01 сентября по 31 декабря, с 01 января по 31 августа. Установление количества баллов для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы производится два раза в год (на 01 января и на 01 сентября), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений. На первое полугодие учебного года количество баллов для установления стимулирующих выплат должно определено в период с 01 по 25 сентября, на

второе полугодие – с 01 по 25 января.

Всем остальным работникам количество баллов для определения выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, или на год.

4.12. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытом административно-территориальном образовании, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной в Красноярском крае.

4.13. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Виды и размеры персональных выплат устанавливаются согласно **Приложению №2** к настоящему Положению.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, в организации мероприятий;
- результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Данные выплаты выплачиваются независимо от фактически отработанного времени на основании приказа директора за месяц, квартал, полугодие, год.

При определении средней заработной платы выплаты по итогам работы учитываются в соответствии с особенностями порядка исчисления средней заработной платы, нормой для учета данной выплаты считаются рабочие дни.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам, оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждений и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя без учета увеличения должностных окладов руководителей учреждений при наличии квалификационной категории.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению и устанавливаются, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года, на месяц, квартал, в процентах от должностного оклада.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяются согласно **Приложению № 6** к настоящему Положению и устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и (или) абсолютном значении (в рублях), которые выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.7. Размер выплат по итогам работы заместителям, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с **Приложением № 7** к настоящему Положению. При выплатах по итогам работы учитываются:

- Эффективность финансово-экономической деятельности;
- Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- Участие в инновационной деятельности;
- Организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.8. Заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.9. В части нерегламентированной данным разделом, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 №1011 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

7. Почасовая оплата труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения на условиях почасовой оплаты.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, с учетом компенсационных и персональных выплат, 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 (по производственному календарю), учитывая предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на один час, и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

8. Тарификация педагогических и других работников

8.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических и других работников учреждений образования производится один раз в год и оформляется тарификационным списком согласно **Приложению № 8** к настоящему Положению в разрезе следующих групп персонала: педагогические и другие работники; руководящие работники.

8.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса, по указанным выше причинам.

8.3. Определение уровня образования:

8.3.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

8.4. Определение стажа работы:

8.4.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

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

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, учредитель образовательного учреждения может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.4.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образования и другая работа согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Образовательные учреждения (в т.ч. высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели, организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

8.4.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

8.4.3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

8.4.3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

8.4.4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- на время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п. 8.4.3.1;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников, должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); 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;

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

8.4.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, 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;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам, инструкторам-методистам (включая старших) (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов).

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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