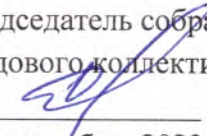


СОГЛАСОВАНО

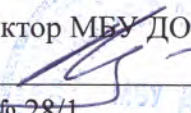
С собранием трудового коллектива
(протокол № 6 от «02» октября 2023 года)

Председатель собрания
трудового коллектива


Е.С.Семакова
«02» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «ДШИ № 18»

 Ю.В.Немирова

Пр. № 28/1
от «02» октября 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 18» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, Постановлением администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области от 31 августа 2023 года № 585 - па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений Шенкурского муниципального округа Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 18» (далее – Учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
перечень выплат социального характера и порядок их применения;
условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
требования к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников (Приложение № 8), повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

4. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

5. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на Учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) оказалась ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области, работнику устанавливается доплата до уровня минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) в твердой сумме приказом руководителя Учреждения.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

7. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер Учреждения;

к вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта), работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

8. Перечень должностей работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, разрабатывается на основе 7 настоящего Положения и утверждается

приказом руководителя Учреждения до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения 7 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

9. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы преподавателей Учреждения, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

10. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Шенкурского муниципального округа Архангельской области. Руководитель Учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников Учреждения. В случае издания постановления администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области или приказа руководителя Учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

11. В целях дифференциации оплаты труда работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональные повышающие коэффициенты к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по Учреждению.

12. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено третьим абзацем настоящего пункта.

Применение повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному пунктом 15 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

13. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, Шенкурского муниципального округа Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

выполнение определённых видов работ с учётом сложности, важности и объёма, степени самостоятельности и ответственности.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области, Шенкурского муниципального округа Архангельской области.

14. Персональные повышающие коэффициенты к окладу:

1) За наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в

качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2) В связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам – по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных 1 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
----------------------------	---

Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

3) В связи с выполнением работником определённого вида работ может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу по видам выполняемых работ с учётом сложности, важности и объёма выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Учреждения без привязки конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом лимитов бюджетных обязательств Учреждения.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу по видам выполняемых работ составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

15. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладам по Учреждению является заведование отделением.

16. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по Учреждению, установленного по основанию, предусмотренному пунктом 15 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося, но не менее 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

17. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику трудовым договором. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам Учреждения ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

18. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определяются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иного представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением

государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда Учреждения и установленных соответствующему работнику;

размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплата за выполнение работ различной квалификации; выплата за совмещение профессий (должностей); выплата за расширение зон обслуживания; выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

за организацию концертной и внеклассной работы в размере не менее 5

процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 50 %;

за организацию выставочной работы не выше 15 %.

23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 19 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 19 настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

24. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

25. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание, ведомственную награду;
- 8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 9) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 10) надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

26. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц, квартал, полугодие,

год.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному персоналу Учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника:

- по общеотраслевым должностям служащих, профессий рабочих – от должностного оклада (ставки заработной платы) с учётом количества штатной единицы.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Премияльные выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, полугодовые, годовые) по итогам работы учитываются при расчете среднедневного заработка согласно постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 пункт 15 (далее положения № 922). Пропорция, учитывающая долю отработанного времени (при исключении периодов пункт 5 положения № 922), для распределения каждой из премий, рассчитывают как отношение фактически отработанных в периоде расчета рабочих дней к общему количеству рабочих дней, входящих в этот период (письмо Минздравсоцразвития РФ от 26.06.2008 № 2337-17).

Премияльную выплату (годовую) включают в расчет, если она относится к году, предшествующему год того события, с которым связан расчет среднедневного заработка и принятие её в расчет не увязывается с реальным временем начисления (письмо Роструда от 03.05.2007 3 1253-6-1).

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;

- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику

дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 8, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

27. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц, квартал, полугодие, год.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и основному персоналу.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников:

- 1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;
- 2) укомплектованность студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, театров и других групп (далее - объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);
- 3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;
- 4) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);
- 5) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);
- 6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

7) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);

8) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации);

9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);

10) наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;

11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ – отсутствие письменных жалоб, результаты анкетирования;

12) реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы распоряжениями администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников (Приложение № 2), определяется комиссией, создаваемой в Учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. Расчетным периодом является квартал, для определения среднего балла путём деления общей суммы баллов на три месяца. Расчет эквивалента одного балла в процентах (С): определяется стоимость балла в рублях (Н), путем деления части фонда оплаты труда (S) работников Учреждения относящихся к основному и административно-управленческому персоналу, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество

баллов(Т), которые могут быть получены за расчетный период работниками относящихся к основному персоналу, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы и делится на средний должностной оклад (М) работников, относящихся к основному персоналу.

$$H \text{ (стоимость балла в рублях)} = S \text{ (часть ФОТ)} / T \text{ (максимальное количество баллов)}$$

$$C \text{ (стоимость балла в \%)} = H \text{ (стоимость балла в рублях)} / M \text{ (средний должностной оклад)} * 100$$

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя Учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде (календарный месяц, квартал, полугодие):

- педагогический персонал – от должностного оклада (ставки заработной платы) с учётом фактически установленного числа часов учебной нагрузки в неделю, но не более нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы;
- административно-управленческий персонал - от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом количества штатной единицы.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 8, 11 части первой статьи 81 ТК РФ;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 ТК РФ

28. При образовании экономии средств в части фонда оплаты труда отдельных категорий работников:

- за выполнение особо важных и сложных работ, повышающих авторитет и имидж учреждения: работу в детском оздоровительном лагере с дневным пребыванием в размере трёх минимальных должностных окладов без учёта повышающих коэффициентов в абсолютном размере.

- премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за выполнение особо важных и сложных работ, повышающих авторитет и имидж учреждения, за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц, квартал, полугодие, год. Основаниями для начисления премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

- премиального фонда административно- управленческого персонала, распределенной работникам, относящимся к АУ персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за выполнение особо важных и сложных работ, повышающих авторитет и имидж учреждения.

- премиального фонда вспомогательного персонала, распределенной работникам, относящимся к вспомогательному персоналу и получающим премиальные выплаты по итогам работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за выполнение особо важных и сложных работ, повышающих авторитет и имидж учреждения.

Размеры дополнительных премий начисляются в абсолютном размере не зависимо от оклада (должностного оклада) или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер дополнительных премиальных выплат определяются приказами руководителя учреждения об их начислении, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 8, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются

причины снижения размеров или неначисления.

29. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры.

Надбавка за стаж непрерывной работы определяется 1 раз в год при составлении штатного расписания на новый учебный год (01 сентября) и начисляется ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника:

- 1) педагогический персонал – от должностного оклада (ставки заработной платы) с учётом фактически установленного числа часов учебной нагрузки в неделю, но не более нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы;
- 2) по общеотраслевым должностям служащих и должностям заместителя руководителя, главного бухгалтера – от должностного оклада (ставки заработной платы) с учётом количества штатной единицы.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 5 лет	10 %
От 6 до 10 лет	15 %
От 11 до 15 лет	20 %
От 16 до 20 лет	25 %
21 год и более	30 %

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

30. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы -

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

31. Надбавка за почетное звание, ведомственную награду устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в Учреждении, а также награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации либо Министерства культуры Российской Федерации. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков или почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации по профилю работы устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду.

К почетным званиям, ведомственным наградам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание, ведомственную награду устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Надбавка за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, начисляется ежемесячно.

Размер надбавки за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, начисляется ежемесячно в течение года.

32. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами исполнительных органов Шенкурского муниципального округа согласно Приложению № 5.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном

размере не зависимо от оклада (должностного оклада).

Размер премиальной выплаты при награждении составляет:
государственные и ведомственные награды Российской Федерации – 5000 рублей;

награды Архангельской области – 3000 рублей;

награды исполнительных органов Шенкурского муниципального округа 1000 рублей.

33. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

34. Надбавки стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливаются согласно перечня работ, утверждённого руководителем Учреждения.

Минимальный размер надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положением о премировании и стимулирующих выплатах определяются конкретные размеры надбавок не ниже минимальных размеров определённых настоящим Положением.

35. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором. В трудовой договор работника подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 25 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2

пункта 25 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 7, 9 и 10 пункта 25 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

36. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда Учреждения.

37. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты работникам муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений на территории Шенкурский муниципальный район Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника, профессиональными и государственными праздниками.

38. Материальная помощь работникам, устанавливаемая областными законами на территории Шенкурского муниципального района Архангельской области, выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

39. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи со значимыми событиями в его жизни (юбилей работника, начиная с 50 лет, 55 лет и т.д., рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников (родители, дети, а также члены семьи: муж, жена) стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере не зависимо от оклада (должностного оклада), если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

40. Размер материальной помощи в связи с профессиональными или государственными праздниками определяется решением комиссии по

установлению стимулирующих и социальных выплат, приказа руководителя Учреждения на основании протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих и социальных выплат.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения

41. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 3,5 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем первым пункта 11 настоящего Положения.

К основному персоналу, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются администрацией Шенкурского муниципального района Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения определяется администрацией Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей определяются администрацией Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя. Размеры должностных окладов руководителей могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений администрацией Шенкурского муниципального района Архангельской области.

Должностной оклад устанавливается руководителю трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая от имени Шенкурского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя. В трудовой договор руководителя подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

42. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом III настоящего Положения и начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

приказов администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

приказов руководителя - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

44. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителей, относятся:

- 1) премия за качественное руководство Учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание, ведомственную награду.

45. Премия за качественное руководство устанавливается руководителю, заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности Учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества

(за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области, органов местного самоуправления);

своевременную и правильную оплату труда работников;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов Учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, установленных администрацией Шенкурского муниципального округа Архангельской области, который осуществляет функции и полномочия учредителя;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, предусмотренных абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя Учреждения определяются распоряжениями администрации Шенкурского муниципального округа

Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ей муниципальных бюджетных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального Учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарное полугодие. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности определяется в отношении руководителя Учреждения приказами администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности определяется в отношении заместителей руководителя Учреждения Приложением № 6 к настоящему Положению.

Премия за качественное руководство снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премии за качественное руководство составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты. Снижение премии может быть установлено на срок от одного до трех месяцев.

Премия за качественное руководство не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Неначисление премии может быть установлено на срок от одного до шести месяцев.

Размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. Максимально возможный размер премии за качественное руководство в соответствующем расчетном периоде устанавливается с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 54 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются:

приказами администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

приказами руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителя.

Премии за качественное руководство Учреждением начисляются в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

46. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя – приказами администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей руководителя – приказами руководителя Учреждения.

47. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителю и заместителям руководителя в соответствии с пунктами 29, 30 и 31 настоящего Положения.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру, относятся:

- 1) премия за качественное руководство Учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание, ведомственную награду.

49. Премия за качественное руководство начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 44 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных

настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство является достижение показателей и критериев эффективности деятельности Учреждения, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского и налогового учета;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам;
- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам;
- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется Приложением № 7 к настоящему Положению. Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального Учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является квартал.

Размеры премий за качественное руководство определяются приказами руководителя.

50. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты определяется руководителем.

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам в соответствии с пунктами 29, 30 и 31 настоящего Положения.

52. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая от имени Шенкурского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия

учредителя Учреждения, и приказами руководителя Учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 43 и подпунктом 1 пункта 47 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

53. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

54. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднюю заработную плату остальных работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного или автономного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и средних заработных плат остальных работников Учреждения (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1 до 4 постановлением администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Постановлением администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения

55. Фонд оплаты труда работников формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению из муниципального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

56. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет 40 процентов.

57. Предельная доля, указанная в пункте 54 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников и подлежит контролю со стороны администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области, которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

58. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим Положением.

Принято на общем собрании работающих
«02» октября 2023 г.
протокол № 6

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий
коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику
квалификационной категории устанавливается с учетом
имеющейся квалификационной категории, присвоенной
по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

искусств)	
3. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя, время установки выплаты	Шкала	Максимально е число баллов по критериям
1	Ведение учебной и планово-отчётной документации	Заполнение журналов групповых и индивидуальных занятий, ведение индивидуальных, календарных и поурочных планов для групповых занятий)	Своевременное заполнение и сдача учебной документации для проверки ежемесячно	Полное соответствие – 1 балл Не соответствие – 0 баллов	1
2	Оценка деятельности преподавателя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Положительная оценка деятельности преподавателя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Письменно зафиксированные жалобы ежемесячно	Отсутствие жалоб – 1 балл Наличие жалоб – 0 баллов	1
3	Исполнительская дисциплина	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	1
4	Обеспечение сохранности контингента	Сохранность контингента за период обучения	Отсев учащихся по сравнению с началом предыдущего месяца (не учитываются отчисленные учащиеся: - вновь поступившие в течение 2 месяцев, - в связи с переменой места жительства, - по состоянию	Отсутствие отсева – 1 балл Наличие отсева – 0 баллов	1

			здоровья (подтверждено документально) ежемесячно		
5	Организация внеурочной деятельности: концертно-просветительская, выставочная работа	Проведение мероприятий (концертов, выставок, спектаклей, подготовка афиш, наградных материалов)	Количество мероприятий (за каждое мероприятие)	Написание сценария: Групповое – 1 балл Индивидуальное – 2 балла Оформление выставки, сцены, общешкольных стендов (помимо учебной работы): Групповое – 0,5 балл Индивидуальное – 1 балл Участие обучающихся в концертах, спектаклях, выставках: 1 балл за учащегося Групповое: от 2 - 4 человек – 2 балла от 5 – 9 человек – 3 балла от 10 человек – 5 баллов Не более 5 баллов за выставку. Участие обучающихся в гала-концертах, выставках по итогам конкурса, фестиваля: школьный, муниципальный – 1 балл; межрайонный – 1,5 балла; областной, региональный – 2 балла; всероссийский, международный – 3 балла	10

6	Успешность учебной работы (качество преподавательской деятельности, достижения на конкурсах, фестивалях, выставках и др.)	Качество освоения программ	а) качество знаний за каждый учебный предмет отдельно	90 – 100% - 2 балла 80 – 89 – 1,5 балла 70 – 79% - 1 балл 60 – 69% - 0,5 балла	20
			по окончанию четверти, по окончанию года		
			б) количество обучающихся, освоивших программу к контрольной точке (по результатам академических концертов, технических зачетов, учебных просмотров и др.) за каждый учебный предмет отдельно по окончанию четверти	Средний балл от 4,7 до 5 - 2 балла Средний балл от 4 до 4,6- 1,5 балла Средний балл от 3,5 до 3,9- 1 балл Средний балл от 3 до 3,4- 0,5 балла	
		Учебные достижения применительно к результативности участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др.	в) поступление выпускников в профильные СУЗы и ВУЗы. Количество поступивших выпускников в учебном году сентябрь	За каждого поступившего: в ВУЗ – 10 баллов в СУЗ – 7 баллов	30
			г) Призовое место, участие: <i>Интернет-конкурсах, заочных конкурсах разных уровней</i>	Музыкальное и театральное отделение Гран-при – 3 балла Лауреаты – 2,5 балла Дипломанты – 2 балла Специальный диплом, грамота или приз – 1,5 балла Участие – 0,5 балла за каждого участника Художественное отделение и отделение ДПИ Гран-при – 2,5 балла	

	Лауреаты – 2 балла Дипломанты – 1,5 балла Специальный диплом, грамота или приз – 1 балл Участие – 0,5 балла за каждого участника	
д) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>школьного уровня</i>	Гран-при – 2,5 балла 1 место – 2 балла 2 место – 1,5 балла 3 место – 1 балл Дипломант или спец.диплом – 0,5 баллов за учащегося Участие – 0,5 баллов за класс	
е) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>городского, районного, межрайонного, кустового уровня</i> допуск к участию в конкурсе – через комиссию	Гран-при – 4 балла 1 место – 3,5 балла 2 место – 2,5 балла 3 место – 2 балла Дипломант – 1,5 балл Специальный диплом, грамота или приз – 1 балла Участие – 0,5 балла за каждого участника	
ж) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>областного и регионального уровня</i> допуск к участию в конкурсе – через комиссию	Гран-при – 5 баллов Лауреаты – 4 баллов Дипломанты – 3 балла Специальный диплом, грамота или приз – 2 балла Участие – 1,5 балла за каждого участника	
з) Призовое место, участие в конкурсных	Гран-при – 6 баллов Лауреаты – 5	

			мероприятиях <i>всероссийского и международного уровня</i> допуск к участию в конкурсе – через комиссию	баллов Дипломанты – 4 балла Специальный диплом, грамота или приз – 3 балла Участие – 2 балла за каждого участника	
7	Организация внеурочной деятельности обучающихся, работа с родителями	Организация и проведение классных мероприятий: классный час родительское собрание, прослушивание с приглашением родителей и т.д.	Количество проведенных мероприятий	За каждое мероприятие – 1 б	5
8	Обобщение и распространен ие передового педагогическог о опыта, оказание методической помощи другим учреждениям (наличие внешней рецензии, сертификата, справки и т.д.)	Проведение мастер – классов, открытых занятий, методических докладов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.	Количество мероприятий	Уровни: Всероссийский, Международный – 5 баллов Региональный – 4 балла Областной – 3 балла Муниципальный – 2 балла Уровень образовательной организации – 1 балл	10
9	Участие в методической, научно- исследовательс кой работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, оркестровок, переложений, инсценировок и т.п., применяемых в образовательном процессе, курсы повышения квалификации	Количество работ	В зависимости от количества и сложности работ – 4 балла Интернет вебинар (при наличии сертификата) – 1 балл КПК 36 часов – 3 балла КПК 72 часа – 6 баллов Один раз в три года	8
10	Экспертно- аналитическая деятельность	Деятельность в составе жюри конкурсов (групп, советов и др., не входящих в оплату за	Протоколы, сертификаты	Уровни: Всероссийский – 2,5 балла Региональный –	10

		неаудиторную занятость) Работа в экспертных, аттестационных комиссиях и комиссиях по стимулирующим выплатам		2 балла Областной – 1,5 балла Муниципальный – 1 балл Уровень образовательного учреждения – 0,5 балла Руководство экспертной и аттестационной комиссией – 10 баллов Участие в экспертной и аттестационной комиссии – 7 баллов Участие в комиссии по стимулирующим выплатам – 6 баллов по итогам полугодия	
1	Оценка творческой (внеурочной) деятельности преподавателя	Участие преподавателя в концертах, выставках, творческих мероприятиях индивидуально или в составе творческого коллектива (в том числе проведение мероприятий)	Наличие портфолио, фото-видео материалов, публикаций в СМИ, отзывов зрителей	Интернет-конкурс: 2 балла за участие и победу не зависимо от уровня конкурса. Участие (в очных конкурсных мероприятиях): Всероссийский, международный – 5 баллов Региональный, областной – 4 балла Межрайонный – 3 балла Муниципальный, городской – 2 балла Уровень образовательной организации – 1 балл Победитель (в очных	10

			конкурсных мероприятиях): Всероссийский, международный – 7 баллов Региональный, областной – 6 баллов Межрайонный – 5 баллов Муниципальный, городской – 4 балла Уровень образовательной организации – 3 балла Подготовка макета афиши, грамоты – 1 балл; распечатывание афиш, грамот на собственном принтере – 1 балл за 10 штук; набор текста грамот – 1 балл за 10 штук Участие преподавателя в мероприятиях: 1 балл за номер, работу, роль и т.д. не зависимо от уровня мероприятия.	
1 2	Выездной конкурс, фестиваль и т.д.	Выезд или выход для участия в мероприятии с детьми за пределы школы	Выход за пределы школы – 1 балл не зависимо от количества учащихся Выезд учащихся без ночёвки – 2 балла не зависимо от количества учащихся Выезд учащихся с ночёвкой: 1,2 обучающихся – 3 балла Группа от 3 обучающихся – 5 б	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
концертмейстера
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя, время установки выплаты	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	Оценка деятельности концертмейстера со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Положительная оценка деятельности преподавателя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Письменно зафиксированные жалобы ежемесячно	Отсутствие жалоб – 1 балл Наличие жалоб – 0 баллов	1
2	Исполнительская дисциплина	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	1
3	Организация внеурочной деятельности: концертно-просветительская, выставочная работа	Проведение мероприятий (конcertов, выставок, спектаклей)	Количество номеров (за каждый номер)	За каждый номер – 2 балла	10
4	Успешность учебной работы (качество преподавательской деятельности, достижения на конкурсах, фестивалях,	Учебные достижения применительно к результативности и участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др.	а) Призовое место, участие: <i>Интернет-конкурсах, заочных конкурсах разных уровней</i>	Призовое место – 2 балла (за участника) Участие – 0,5 балла (за участника)	30
			б) Призовое место, участие в	Призовое место – 1 балл (за	

	выставках и др.)		конкурсных мероприятиях <i>школьного уровня</i>	участника) Участие – 0,5 балла (за участника)	
			в) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>городского, районного, межрайонного, кустового уровня</i>	Призовое место – 1 балл (за участника) Участие – 0,5 балла (за участника)	
			г) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>областного и регионального уровня</i>	Призовое место – 3 балла (за участника) Участие – 1,5 балла (за участника)	
			д) Призовое место, участие в конкурсных мероприятиях <i>всероссийского и международного уровня</i>	Призовое место – 4 балла (за участника) Участие – 2 балла (за участника)	
5	Обобщение и распространение передового педагогического опыта, оказание методической помощи другим учреждениям (наличие внешней рецензии, сертификата, справки и т.д.)	Проведение мастер – классов, открытых занятий, методических докладов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.	Количество мероприятий	Уровни: Всероссийский, Международный – 5 баллов Региональный – 4 балла Областной – 3 балла Муниципальный – 2 балла Уровень образовательной организации – 1 балл	10
6	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных	Количество работ	В зависимости от количества и сложности работ – 4 балла Интернет вебинар (при	8

		пособий, оркестровок, переложений, сценарий и т.п., применяемых в образовательном процессе		наличия сертификата) – 1 балл	
7	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе жюри конкурсов (групп, советов и др., не входящих в оплату за неаудиторную занятость) Работа в экспертных, аттестационных комиссиях и комиссиях по стимулирующим выплатам	Протоколы, сертификаты	Уровни: Всероссийский – 2,5 балла Региональный – 2 балла Областной – 1,5 балла Муниципальный – 1 балл Уровень образовательного учреждения – 0,5 балла Руководство экспертной и аттестационной комиссией – 10 баллов Участие в экспертной и аттестационной комиссии – 7 баллов	10
8	Оценка творческой (внеурочной) деятельности преподавателя	Участие преподавателя в концертах, выставках, творческих мероприятиях индивидуально или в составе творческого коллектива	Наличие портфолио, фото- видео материалов, публикаций в СМИ, отзывов зрителей	Уровни: Всероссийский, международный – 4 балла Региональный, областной – 3 балла Муниципальный, городской – 2 балла Уровень образовательной организации – 1 балл	10

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях сферы образования, культуры.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях учреждений в сферах образования, культуры.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

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

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

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям

музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных и муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, 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 непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) муниципального или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному

положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков,
значков, ведомственных наград, за наличие которых работникам
устанавливается надбавка за почетное звание, ведомственную награду

1. Государственные награды Российской Федерации:

звание Героя труда Российской Федерации;
почётный знак Российской Федерации «За успехи в труде»;
Почётная грамота Президента Российской Федерации;
благодарность Президента Российской Федерации;
орден «За заслуги в культуре и искусстве»;
медаль «За труды в культуре и искусстве»;
почётное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
почётное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
почётное звание «Заслуженный артист Российской Федерации»;
почётное звание «Заслуженный художник Российской Федерации»;
почётное звание «Народный артист Российской Федерации»;
почётное звание «Народный художник Российской Федерации»;
звание «Народный мастер России».

2. Ведомственные награды Российской Федерации:

геральдический знак-эмблема Министерства культуры Российской Федерации;
нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру».

3. Награды Архангельской области:

знак отличия «За заслуги перед Архангельской областью»;
Почётная грамота Архангельского областного Собрания депутатов;
благодарность Архангельского областного Собрания депутатов;
Почётная грамота Губернатора Архангельской области;
благодарность Губернатора Архангельской области;
Почётная грамота министерства культуры Архангельской области;
благодарность министерства культуры Архангельской области.

4. Отраслевые звания Архангельской области:

«Почётный работник культуры Архангельской области».

5. Награды Шенкурского муниципального округа Архангельской области:

Почётная грамота администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области;

Почётная грамота Собрания депутатов Шенкурского муниципального округа.

6. Звание «Мастер народного художественного промысла» на уровне области;

Звание «Мастер народного художественного промысла» на уровне Российской Федерации.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителя директора по УВР
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя, время установки выплаты	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	Наличие нормативной документации	Ведение и предоставление плановой и отчетной документации	Качественное ведение и своевременное предоставление плановой и отчетной документации ежемесячно	Своевременное – 3 балла Несвоевременное – 0 баллов	3
2	Исполнительская дисциплина	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	1
3	Методическая работа	Организация и проведение мастер – классов, тематических педсоветов, семинаров, практикумов, методических докладов, выступления на конференциях,	Количество мероприятий	Уровни: Всероссийский, международный – 5 балла Региональный – 4 балла Областной – 3 балла Муниципальный – 2 балла Уровень образовательного	10

		семинарах, круглых столах, наличие опубликованн х работ, наставничество и т.д.		о учреждения – 01 балла	
--	--	---	--	----------------------------	--

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
главного бухгалтера
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

№ п/ п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов	периодичность	Максима льное число баллов по критерия м
1	2	3	4	5	6
Финансово-хозяйственная деятельность					
1	Соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Да Нет	15 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	15
2	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующ их органов в отчетном периоде, замечания по которым не исполнены в срок	Да нет	15 баллов. 0 баллов.	ежеквартально	15
3	Недопущение расходования средств ФОТ на выплаты, не относящиеся в соответствии с трудовым законодательств	Да нет	10 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	10

	ом РФ к гарантированны м, при отсутствии экономии ФОТ				
4	Соблюдение сроков и достоверное выполнение функций по администриров анию доходов и расходов по приносящей доход деятельности в части недопущения просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Да нет	10 баллов. 0 баллов.	ежеквартально	10
5	Обеспечение контроля за правильностью начисления заработной платы работником учреждения, в соответствии с правовыми актами по оплате труда	Да нет	10 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	10
Качество работы					
6	Обоснованные замечания, жалобы со стороны руководителей и/или сотрудников учреждения, поступившие в отчетном периоде, в части, касающейся организации работы бухгалтерии	нет да	5 баллов. 0 баллов.	ежеквартально	5

7	Соблюдение сроков и достоверное исполнение письменных указаний и поручений учредителя в рамках полномочий и обязанностей бухгалтерии	да нет	5 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	5
8	Своевременное отражение платежных и иных операций на лицевых счетах в органах казначейства	да нет	5 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	5
Осуществление мероприятий комплексной информатизации					
9	Своевременное предоставление и выкладка документов, предусмотренных регламентом обработки при осуществлении закупок, работ, услуг на федеральном уровне (сайт госзакупок, казначейский сайт бусгов)	да нет	10 баллов. 0 баллов.	ежеквартально	10
10	Соблюдение сроков предоставления на региональный уровень информации по учреждению (по остаткам на бухгалтерских счетах, данным по хозяйственным	да нет	5 баллов. 0 баллов.	Ежемесячно ежеквартально	5

11	операциям и т.д.) Соблюдение сроков и достоверное представление в Министерство образования и Министерство культуры Архангельской области отчетных документов, предусмотренн ых нормативно- правовыми актами и указаниями				
		да	10 баллов.	Ежемесячно	10
		нет	0 баллов.	ежеквартально	

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 18»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки зарплаты), рублей
1	2

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников

2 квалификационный уровень: концертмейстер;	8970
педагог дополнительного образования; педагог- организатор	
3 квалификационный уровень: методист	9493
4 квалификационный уровень: преподаватель	10000

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

2.1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня

1 квалификационный уровень: делопроизводитель	3143
--	------

2.2. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

2 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед	4265
--	------

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий
рабочих

3.1.Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	2963
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3080

3.2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3736
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
аккомпаниатор	4265
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
дирижер	6026
5. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	

 <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Криушерово,
Третье и
сиренко
до
«ДШИ № 18»
56 (пятьдесят
шесть) листов