

Утверждено:

Директор _____ Л.Н.Петрова
Приказ № 28-од от 29.06.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ С.Л.СМЕТАНИНА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРАСНОБОРСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН» АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ.**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени С.Л.Сметанина» муниципального образования «Красноборский муниципальный район» Архангельской области (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», решением Собрании депутатов от 22 декабря 2006 г. № 55 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района, расположенных на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (с изменениями), постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17.02.2017 года № 42 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями), постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 22.06.2021 года № 418 «Об утверждении примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район»

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени С.Л.Сметанина» (далее – Учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;

перечень повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и порядок их применения;

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 и главного бухгалтера Учреждения;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения (приложения VIII, IX, X).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - положение об оплате труда), утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению об оплате труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, органов местного самоуправления.

Положение об оплате труда распространяется на всех работников Учреждения, за исключением руководителя и главного бухгалтера Учреждения. Система оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается разделом VI настоящего положения.

1.4. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

6) положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17 апреля 2017 года N 42., а также настоящего Положения.

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

2) повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

4) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.6. 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, а в случаях, предусмотренных Областными законами, муниципальными нормативно-правовыми актами МО «Красноборский муниципальный район» за счет средств, выделенных Учреждению из бюджета муниципального образования.

1.7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

1.8. 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 норму 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.

1.9. 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 раздельно по каждой из должностей.

работников, направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.10. В целях настоящего пункта:

к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, документовед;

к основному персоналу Учреждения относятся преподаватели;

к вспомогательному персоналу Учреждения относятся электромонтёр по обслуживанию электрооборудования, уборщик производственных и служебных помещений.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения приведен в Приложении 11 к настоящему Положению.

1.12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.11. настоящего Положения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

2.1. 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.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии положением об оплате труда. В трудовой договор работника Учреждения 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 МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. 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 МО «Красноборский муниципальный район» 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.

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

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2.5. 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 абзацем третьим настоящего пункта.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-4 пункта 2.7. 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.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам Учреждения, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

1) присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

2) наличие у работника высшего профессионального образования в соответствии с занимаемой должностью;

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

4) наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, 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 N 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 приложением № 3 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника высшего профессионального образования устанавливается по основной должности и составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени, но не более установленной нормы рабочего времени.

Персональный повышающий коэффициент за наличие высшего профессионального образования не устанавливается, если квалификационные характеристики по данной должности не содержат требований о наличии высшего образования.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.8. Решение о введении вышеуказанных повышающих коэффициентов к окладу принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам Учреждения, которым они установлены, ежемесячно.

В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. 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.

3.2. 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;

4) выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работников.

3.3. 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.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет

1 класс	4%
2 класс	8 %
3 класс	12%
4 класс	16%

от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени, но не более установленной нормы рабочего времени.

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.

3.4. 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 Учреждения.

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.

3.5. 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:

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;

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.

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.

Работа выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего

времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.6. Выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников:

- 1) обслуживание вычислительной техники – до 10%;
- 2) за руководство методическими объединениями – до 10%;
- 3) за руководство творческим коллективом – до 10%;
- 4) выполнение обязанностей администратора школьного сайта – до 15%;
- 5) выполнение иной дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями по занимаемой должности:
 - за организацию учебно-воспитательной работы – до 40%
 - за руководство структурным подразделением – до 10%
 - за обслуживание подготовительных групп – до 10%.

Размеры выплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1, 2 и 4, абзацами шестым – восьмым подпункта 3 пункта 3.2. настоящего Положения и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 3.1. настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения.

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

4.2. 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 почетное звание;

б) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);

8) выплата за интенсивность труда и качество работы.

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты, месячные премиальные выплаты) при наличии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя и главного бухгалтера).

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального бюджетного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 20%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения – до 15%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – до 15%;

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 – до 10%;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника – до 10%;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде – до 10%.

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, 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.

4.4. 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.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 4.3. настоящего Положения.

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении N 4 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников Учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется приложением 4 настоящего Положения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения

и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 7.3.3 раздела VII настоящего положения, на максимальное количество баллов, полученных за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, созданной 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.

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, 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.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя Учреждений о начислении указанных премий.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты).

При образовании экономии средств части 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 интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

4.5. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения.

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

Специалистам Учреждения засчитывается стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Стаж работы руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящих должностях.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам по основной должности и начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

при стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
15 лет и более	25

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложения № 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении N 6 к настоящему Положению.

Назначение надбавок производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников.

Внешние совместители в Учреждении права на надбавку за стаж непрерывной работы не имеют.

4.7. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в Учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении 7 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за почетное звание составляет 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.8. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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.

- Размер премияльных выплат при награждении Государственными наградами РФ – 3 должностных оклада;

- Размер премияльных выплат при награждении ведомственными наградами РФ – 2 должностных оклада;

- Размер премияльных выплат при награждении наградами Архангельской области – 1 должностной оклад.

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

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения 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. Выплата 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.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, окончившим учреждения высшего образования или профессиональные образовательные организации, приступившим к выполнению трудовых обязанностей по педагогической должности не по специальности, но прошедшим курсы профессиональной переподготовки и получившим диплом соответствующего образца.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника учреждения из отпуска.

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

Надбавка молодым специалистам устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.10. Выплата за интенсивность труда и качество работы устанавливается в абсолютном размере или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер данной выплаты определяется руководителем Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

В трудовой договор работника Учреждения 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 и 2 пункта 4.2. настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 пункта 4.2. настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 6,8,9 пункта 4.2. настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения.

Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников Учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат

изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, 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) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

5.2. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам Учреждения;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заявления подаются работниками Учреждения по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

5.4. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере.

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

VI. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат и выплат социального характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов, ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им Учреждения и составляет до 4 размеров указанного размера должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников Учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, образующие новый оклад в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности приведен в приложении 8 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения приведен в приложении 9 к настоящему Положению.

Порядок расчета заработной платы руководителя Учреждения приведен в приложении 10 к настоящему Положению.

Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера органа, который осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор руководителя Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю Учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, 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) должностного оклада руководителя Учреждения

размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год не позднее 1 марта финансового года исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

6.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад устанавливается главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя Учреждения.

В трудовой договор главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников Учреждения, 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) должностного оклада главного бухгалтера Учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

приказов руководителя Учреждения - в отношении главного бухгалтера Учреждения.

6.5. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю Учреждения, 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.

6.6. Премия за качественное руководство Учреждением устанавливается руководителю Учреждения 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 учреждением являются:

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

достижение показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии находящегося у Учреждения 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 Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

- своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

- 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, нормативных правовых актов Архангельской области, органов местного самоуправления, 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 Учреждения, установленных органом, осуществляющим 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 Учреждения;

- 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 Архангельской области, органов местного самоуправления.

Перечни показателей эффективности деятельности Учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя Учреждения определяются постановлением администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район».

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается распоряжением администрации МО «Красноборский муниципальный район»;

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения определяется в отношении руководителя Учреждения распоряжением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением 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 начисления 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.

Максимальный (предельный) размер снижения премии за качественное руководство Учреждением составляет 40 баллов.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения, произошедшем в расчетном периоде;

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.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя Учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава Учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7.3.2. раздела VII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя Учреждения распоряжением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники Учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство Учреждением:

постановлением (распоряжением) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением).

Премии за качественное руководство Учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Для вновь принятого на работу руководителя Учреждения размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу руководителя Учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

6.7. Премиальная 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.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя Учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

6.8. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и Учреждения в соответствии с пунктами 4.6., 4.7. и 4.8. раздела IV настоящего Положения.

6.9. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру Учреждения, 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.

6.10. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру Учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 6.6. настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам Учреждения;

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 Учреждения;

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 Учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителя Учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя Учреждения.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера Учреждения определяется путем деления распределенной главному бухгалтеру Учреждения части премиального фонда руководящего состава Учреждения,

определенного в соответствии с пунктом 7.3.2. раздела VII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер Учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя Учреждения.

6.11. 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.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения.

6.12. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с пунктами 4.6., 4.7. и 4.8. раздела IV настоящего Положения.

6.13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями, приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении руководителя Учреждения), и приказами руководителя Учреждения (в отношении главного бухгалтера Учреждения). В трудовой договор руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 6.5. и подпунктом 1 пункта 6.9. настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

приказов руководителя Учреждения - в отношении главного бухгалтера Учреждения.

6.14. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя,- в отношении руководителя Учреждения;

приказов руководителя Учреждения - в отношении главного бухгалтера Учреждения.

6.15. Руководитель Учреждения может вести педагогическую (преподавательскую) работу в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (включая учебные часы и кружковую работу), если они по основной должности получают полный должностной оклад.

Определение и изменение учебной нагрузки руководителю Учреждения, замещающему должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Определение учебной нагрузки руководителю Учреждения, замещающему должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Объем учебной нагрузки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в отношении руководителя Учреждения, выполняющего педагогическую работу, определяются на основании распоряжений (приказов) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6.16. Среднемесячная заработная плата руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера Учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных зарплат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников Учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

В Учреждении предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три

предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в Учреждении.

Распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Руководитель Учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням 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.

6.17. В случае когда работник Учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с работником Учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего работника Учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя Учреждения в отношении соответствующего работника Учреждения только после согласования с органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения

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

Фонд оплаты труда работников Учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с пунктом 2.5 раздела II настоящего Положения) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда,

направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

7.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения не должна превышать 40 процентов.

7.3. Предельная доля, указанная в пункте 7.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 7.2. настоящего Положения, подлежат контролю со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного ему Учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

7.4. Часть средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом Учреждения, с одной стороны, и основным персоналом Учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требований о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения.

7.5. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно управленческого и вспомогательного персонала за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, главным бухгалтером Учреждения, с одной стороны, и иными работниками,

отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 6.16 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю и главному бухгалтеру Учреждения, является премиальным фондом руководящего состава Учреждения, делится между руководителем Учреждения и остальными работниками руководящего состава Учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство Учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава Учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство Учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 4.3. раздела IV настоящего Положения.

7.6. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 4.3. раздела IV настоящего Положения.

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатные расписания и тарификационные списки Учреждения относятся к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Штатное расписание утверждается на финансовый год с учетом действующей системы оплаты труда, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников и предусматривает все должности работников данного учреждения.

Мнение выборного профсоюзного органа учитывается только в части определения наименования должностей и правильности расчета заработной платы.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники Учреждения знакомятся под роспись с указанием даты ознакомления.

Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также правильность расходования фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

8.2. Штатное расписание является организационно-распорядительным документом, отражающим структуру, штатный состав и численность работников Учреждения.

В нем должен содержаться перечень структурных подразделений, должностей и профессий работников, с указанием их квалификации (при наличии), должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, общая численность работников и месячный фонд оплаты труда в учреждении.

Статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» установлено штатное расписание и

распределение должностных обязанностей работников отнесены к компетенции Учреждения.

Не допускается внесение в штатное расписание сокращенного наименования должностей (профессий).

В штатное расписание включаются должности работников Учреждения, оплата труда которых производится на основании должностных окладов (руководители, специалисты, педагогические работники, которым законодательством установлена норма рабочего времени) либо окладов (технический персонал).

В штатное расписание включаются размеры окладов (должностных окладов) работников, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов (за специфику работы на селе, за наличие квалификационной категории и т.д.), а также компенсационных выплат, предусмотренных Положением о системе оплаты труда. В штатное расписание могут быть включены стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением и носящие постоянный характер.

При наличии в штатном расписании вакантных должностей или необходимости внесения новых должностей, может производиться изменение штатного расписания.

Для внесения изменений в штатное расписание издается приказ по основной деятельности «О внесении изменений в штатное расписание», в котором указываются наименование должности, которая вводится или упраздняется, а также структурное подразделение, к которому она относится (при наличии), количество штатных единиц, оклад (должностной оклад) и надбавки.

Если изменения в штатное расписание многочисленны (например, ликвидируются отдельные структурные подразделения, упраздняется или вводится ряд должностей), целесообразно составить новое штатное расписание.

Форма штатного расписания утверждается отдельным распорядительным документом Учреждения либо приказом об учетной политике.

8.3. В тарификационный список вносятся должности педагогических работников, которым приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» определена норма часов за ставку заработной платы и оплата труда которых производится на основании ставок заработной платы.

8.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год по состоянию на 01 сентября соответствующего календарного года, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

8.5. При заполнении тарификационных списков не допускаются сокращения наименования должностей работников. Должны полностью заполняться все графы, в том числе:

- наименование должности педагога, соответствующее приказу Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № 761н;

- размер ставки заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов;
- объем учебной нагрузки;
- основные компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер.

8.6. На общих основаниях, с указанием фамилии, имени, отчества основных работников и объема учебной нагрузки, производится тарификация следующих педагогических работников:

- находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящихся в длительном отпуске сроком до одного года;
- отсутствующих свыше двух месяцев по иным основаниям, не предусмотренных данным пунктом.

Приказом руководителя учебная нагрузка, установленная педагогическим работникам, предусмотренным в настоящем пункте, передается для выполнения другим педагогическим работникам на период отсутствия основного работника.

При передаче преподавательской (или педагогической) нагрузки составляются дополнительные тарификационные списки.

8.7. Тарификационные списки утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников.

8.8. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

IX. Порядок исчисления заработной платы

9.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

9.2. Месячная заработная плата преподавателей для которых установлены нормы часов преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской работы) путем умножения установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

9.3. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.4. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

9.5. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

9.6. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Х. Порядок и условия почасовой оплаты труда

10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей на период не свыше двух месяцев подряд;

10.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

10.4. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

10.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течении которого будет выполняться учебная (преподавательская работа), ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников МБУ ДО «ДШИ имени С.Л. Сметанина»

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	размер оклада (должностног о оклада, ставки зарплатной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
4 квалификационный уровень: преподаватель	9700,00
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6764,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: документовед	7272,00
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений электромонтер по обслуживанию электрооборудования	6468,00 5880,00

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов, которым устанавливается
повышающий коэффициент к окладу за работу
в сельской местности

- преподаватель
- документовед
- заведующий хозяйством

**Должности педагогических работников
по которым присваиваются квалификационные
категории и должности по которым учитываются
условия труда с учетом имеющейся
квалификационной категории**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
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
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
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)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников Учреждения

- 1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;
- 2) укомплектованность клубов, секций, кружков, студий и других групп (далее объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);
- 3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;
- 4) результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);
- 5) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (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) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;
- 8) организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов;
- 9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);
- 10) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);
- 11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;
- 12) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;
- 13) 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, в коллективных педагогических проектах, трансляция передового

педагогического опыта в разных формах и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

14) соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в учреждении.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы как по основной должности, так и работе по совместительству в учреждениях всех форм собственности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

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

5. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнслужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

учителям, преподавателям черчения, изобразительного искусства педагогам дополнительного образования;

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

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.

7. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы):

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, здравоохранения, социальной защиты населения 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 для установления надбавки за
стаж непрерывной работы**

1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, 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.

11. 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;

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.

12. 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.

13. 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 12 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

14. 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) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

15. 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 учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;

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 как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

16. 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 12 настоящего приложения.

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений;

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

18. 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 лечебного учреждения) 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.

19. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

На ежемесячную надбавку за стаж непрерывной работы начисляются районный коэффициент и северные процентные надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

20. Если у работника право на получение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период нахождения в командировке, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных случаях, при которых за работником

сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

21. Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя, изданного с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа или иного представительного органа.

При прекращении трудового договора с работником надбавка за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

22. Стаж работы для назначения ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав и порядок работы комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителем Учреждения.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет

23. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы возлагается на руководителя Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков,
значков, за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР" "Заслуженный работник физической культуры РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;

Заслуженный учитель Российской Федерации»;

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре «Министерства культуры Российской Федерации ";

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений";

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиуму ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

значок "Отличник народного просвещения";

значок «За отличную работу «Министерства культуры СССР»».

5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»».

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

- Преподаватель

**Порядок
исчисления размера среднего должностного оклада работников основного
персонала для определения размера должностного оклада руководителя
Учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее – руководитель учреждения).

2. При определении размера среднего должностного оклада работников основного персонала учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад:

- 1) повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории;

3. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

4. При расчете размера среднего должностного оклада работников основного персонала учитываются должностные оклады, ставки заработной платы, установленные в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения.

Средний должностной оклад работников основного персонала учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО ср.} = \frac{\sum_{i=1}^m \text{ДО}_i}{n},$$

где ДО_{ср.} – размер среднего должностного оклада работников основного персонала;

ДО_і – размер должностного оклада, ставки заработной платы і – го работника основного персонала, установленный ему в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения на 01 октября текущего года.

п – численность работников основного персонала (человек) в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения по состоянию на 01 октября текущего года.

Не включаются в численность работники принятые по совместительству из других организаций.

Порядок расчета заработной платы руководителя Учреждения

1. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 4 размеров указанного среднего размера окладов.

$$Д_{Ор} = Д_{Оср} * к, \text{ где:}$$

Д_{Ор} – должностной оклад руководителя Учреждения;
Д_{Оср.} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;
к – коэффициент кратности.

Кратность определяется в зависимости от группы оплаты труда руководителей.

КРИТЕРИИ определения кратности размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу

Списочная численность работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

Списочная численность, человек	Количество баллов
До 10	1,0
От 11 до 30	1,1
От 31 до 50	1,2
Свыше 50	1,3

Общая площадь зданий (помещений), занимаемых Учреждением

Площадь, кв.м.	Количество баллов
До 500,0	0,5
От 500,1 до 2 500	0,6
Свыше 2 500,0	0,7

Численность обучающихся, по списочной численности постоянно обучающихся на 1 сентября.

Численность обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	Количество баллов
До 110	0,4
От 111 до 120	0,5
Свыше 120	0,6

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу Учреждения:
 - 1.1. Директор
 - 1.2. Главный бухгалтер
 - 1.3. Документовед
 - 1.4. Заведующий хозяйством
2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу Учреждения:
 - 2.1. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования
 - 2.2. Уборщик служебных помещений.