Учтено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации МАОУДО ДЮЦ

протокол от «07» сентября 2023 г. № 92

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУДО ДЮЦ
от «22» июня 2020 г. № 111

в ред. приказа МАОУДО ДЮЦ
от «07» сентября 2023 г. № 284

Подписано цифровой подписью:
Агапитова Галина Евгеньевна

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ СЕВЕРОДВИНСКА

(редакция от 07.09.2023)

г. Северодвинск
2023 г.

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории муниципального образования «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР (далее – учреждение), в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2.6. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим положением о системе оплаты труда работников учреждения, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.1. Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Настоящего Положения.

6.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. 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, – за счет средств, выделенных учреждению из местного бюджета.

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

10. 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 муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. 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.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды

деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения.

13.2. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения).

13.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

14. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определяется приказом руководителя учреждения на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определенных настоящим Положением.

14.2. 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 соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению), 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

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.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, устанавливаются учреждением самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска 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 Северодвинска 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.

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению 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.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

6.1. Заведование учебным кабинетом (библиотекой), спортивным залом, музеем, творческой мастерской, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами) - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 6 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения.

7. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

7.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

7.2. Присвоение классов квалификации.

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

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

8.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Методист	
I квалификационная категория	25
Высшая квалификационная категория	35
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	
I квалификационная категория	25
Высшая квалификационная категория	35

8.2. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	20
II квалификационная категория	10

9. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. 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.

3.3. 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.

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 местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. 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.

4.3. 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.

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:

5.1. 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.

5.2. Оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренной 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.

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

5.3. 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.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

8. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премиальная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по учреждению.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для учреждения является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы начисляется в равном размере работникам, отнесенным к одной категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении)

4.3 Дифференциация категорий работников:

№	Категория работников	Должность
1	Профессиональные	Секретарь
		Художник

	квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Техник
		Заведующая хозяйством
		Специалист по кадрам
		Специалист по охране труда
		Специалист по закупкам
		Бухгалтер
		Экономист
		Документовед
2	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	Вахтер
		Сторож
		Уборщик служебных помещений
		Дворник
		Гардеробщик
		Оператор электронного набора и верстки
		Слесарь-сантехник
		Слесарь- электрик по ремонту электрооборудования
3	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Звукооператор

4.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.4.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.4.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

4.4.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

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

4.5. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

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

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

учреждения, определены Приложением № 3 к настоящему Положению, исходя из специфики деятельности работников учреждения.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для учреждения и составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2. раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда 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.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

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

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя учреждения.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

6. 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.

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

К особо важным и сложным работам относятся:

6.1.1. работа, не предусмотренная должностными обязанностями;

6.1.2. развитие учебно-материальной базы учреждения;

6.1.3. работа по ремонту и обслуживанию оборудования, инвентаря, технической аппаратуры;

6.1.4. выполнение работ по заданию руководителя, связанных с улучшением функционирования учреждения и повышением качества образования.

6.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя учреждения.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

7.3. 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	3
от 3 до 5 лет	4
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении.

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в учреждении.

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Размеры надбавок за почетное звание составляют

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
2.2. Медали Российской Федерации:	10
2.3. Ордена Российской Федерации	10
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	8
4. Нагрудные знаки, знаки и значки:	5

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, замещающим должности педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления муниципального образования «Северодвинск».

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

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

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления муниципального образования «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

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

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам

учреждения, которым присвоены квалификационные категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий (классов квалификации, категории) осуществляется по итогам аттестации работников учреждения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам учреждения может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. При выявлении допущенного руководителем учреждения нарушения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее, чем до 31 августа текущего года.

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

В приказах руководителя учреждения указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работникам учреждения сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 7 к настоящему положению.

15. Надбавка по учреждению устанавливается работникам:

15.1. при наличии увеличенных объемов или напряженности работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.) в том числе:

15.1.1. за востребованность дополнительных общеразвивающих программ. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

$$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n}, \text{если } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} < 65\%, \text{то } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} = 0$$

, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 60\%$, то надбавка педагогического работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед}$ от 60% до 80% - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

Если $В_{пед}$ от 81% до 100% - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

15.2. Надбавка по учреждению не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по учреждению.

15.3. Надбавка по учреждению начисляется ежемесячно.

15.4. Надбавка по учреждению устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.5. В приказах руководителя учреждения указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам назначается надбавка по учреждению.

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя учреждения, его

заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением.

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

16.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

16.3.3. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.3.4. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

16.4. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.4.1. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг.

16.4.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.5. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

16.6. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

16.6.1. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления, устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 - 3.13 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска 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

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда учреждения.

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

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.

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».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. 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, призыв работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

7. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника учреждения.

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

1. Заработная плата руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится из фонда оплаты труда учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения дифференцируется в

зависимости от профиля (вида, типа) учреждения, численности работников, численности обучающихся на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу учреждения.

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемого руководителю учреждения, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

3.5. Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, 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 оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.1. Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Должностной оклад заместителя руководителя по организационно-массовой работе устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4.1. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска 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) должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников и устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя учреждения, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее - соглашение) заместителя руководителя или иного работника учреждения.

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения документов по основной должности:

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 заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя учреждения, относятся:

6.1. Премия за качественное руководство учреждением.

6.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премиальная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном

задании учреждения.

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

1) 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;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

4) своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

5) 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);

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

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

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) 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;

12) 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, муниципальными правовыми актами Северодвинска;

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника).

7.2. Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.2.1. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный месяц.

7.3. Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.3.1. за максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.3.2. 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 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.3.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.3.4. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.4. Размеры премий за качественное руководство учреждением устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя учреждения, – в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя учреждения.

7.4.1. Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

7.4.2. Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением).

7.4.3. Премии за качественное руководство учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.4.4. Размер премии за качественное руководство учреждением заместителям руководителя в период с 01 июля по 31 августа текущего календарного года определяется исходя из среднего количества баллов, полученных работником за период с 01 января по 30 июня текущего календарного года.

7.5. Премия за качественное руководство учреждением снижается:

7.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями не начисления премии.

7.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения).

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

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство учреждением в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.6. Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

7.6.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения).

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

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

7.6.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.7. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство учреждением.

7.7.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство учреждением не начисляется по основаниям, предусмотренным пунктом 7.6. раздела VI настоящего Положения.

7.8. Для заместителей руководителя занимающих вновь учрежденные должности в учреждении размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.9. Для вновь принятых на работу руководителя и заместителей 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 расчет периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителя и заместителей 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.

8. 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.

8.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 разделаVIII настоящего Положения.

8.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, - в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство учреждением.

10.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения – 20 баллов;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения - 20 баллов;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения - 10 баллов;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов - 10 баллов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения - 10 баллов;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы - 15 баллов;

7) 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 - 15 баллов.

11.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство учреждением главному бухгалтеру определяются приказами руководителя учреждения.

11.4. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера 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 главного бухгалтера 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.

12. Премиальная выплата главному бухгалтеру 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.

12.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1. раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления

устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя учреждения, – в отношении руководителя учреждения;

- приказа руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, – в отношении руководителя учреждения;

- приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения.

16.1.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в учреждении.

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

16.1.4. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от

имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения.

16.1.6. Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников учреждения для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

16.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения предоставляется руководителем учреждения в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

16.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество (при его наличии) лица, в отношении которого размещается информация.

16.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.4. Руководитель учреждения несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

17. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителю учреждения, его заместителям, замещающих 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 № 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».

17.2. Определение учебной нагрузки руководителю учреждения, его заместителям, замещающим 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.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, – в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников учреждения. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

VIII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не должна превышать 40 процентов.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленной настоящим Положением.

5. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.1. 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.

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения с одной стороны и основным персоналом учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

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

7.1. 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, предусмотренных положениями, 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 учреждения.

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, 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 16 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, 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.

7.2.3. 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.

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных 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 пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением 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.

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с

учреждением, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику учреждения, не должна превышать 80 процентов.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику учреждения 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу МАОУДО ДЮЦ.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения:

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Экономист.
6. Секретарь.
7. Специалист по закупкам.
8. Специалист по охране труда.
9. Специалист по кадрам.
10. Документовед.
11. Заведующая хозяйством.
12. Техник.
13. Художник.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения:

1. Вахтер.
2. Уборщик служебных помещений.
3. Дворник.
4. Гардеробщик.
5. Сторож.
6. Оператор электронного набора и верстки.
7. Слесарь-сантехник.
8. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
9. Звукооператор.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников МАОУДО ДЮЦ

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: концертмейстер педагог дополнительного образования педагог-организатор	9593
3 квалификационный уровень: методист	10073
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей	10928
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь.	7136
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: художник	7253
техник	7253
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	9488
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень: бухгалтер	8476
экономист	8476
специалист по охране труда	8476
специалист по кадрам	8476
специалист по закупкам	10170
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: вахтер сторож	4079
уборщик служебных помещений дворник гардеробщик	5310
2 квалификационный уровень: оператор электронного набора и верстки	6001
слесарь-сантехник	6001
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	6001
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
заведующий костюмерной	7136
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
звукооператор	7253

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
в МАОУДО ДЮЦ

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе			
1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.	Выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 9 баллов, выполнение 95% и менее - 8 баллов	10
2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на некачественное оказание образовательных услуг	отсутствие - 5 баллов, наличие - 0 баллов	5
3.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, спортивных соревнованиях и т.д.		
3.1.	Наличие участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	5
3.2.	Наличие победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов,	5

		федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балл, городской уровень - 2 балла	
4.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников учреждения		
4.1.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	8
4.2.	Число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой, высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	8
5.	Квалификация педагогических и руководящих работников		
5.1.	Число педагогических работников, имеющих образование в соответствии с требованиями законодательства от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	7
5.2.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	7
6.	Организация мероприятий различного уровня		
6.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень - 2 балла, городской уровень - 1 балл	3
6.2.	Организация учреждением мероприятий (семинаров, вебинаров, онлайн-конференций, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.)	федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	4
7.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
7.1.	Предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4 балла, наличие - 0 баллов	4
7.2.	Организация отдыха и оздоровления детей (лагеря, походы, экскурсии в каникулярное время и т.д.) в отчетный период	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5

8.	Информационная открытость учреждения		
8.1.	Наличие регулярных обновлений сайта учреждения в сети Интернет	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
8.2.	Размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
8.3.	Взаимодействие с родителями посредством постояннодействующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и т.д.), проведение дней открытых дверей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	Наличие - 4 баллов, отсутствие - 0 баллов	4
8.4.	Участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
9.	Диагностика образовательного процесса		
9.1.	Осуществление диагностики образовательного процесса, контроль за соблюдением	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
10.	Интеграция с образовательными организациями		
10.1.	Осуществление интеграции с образовательными организациями города, области	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
Заместитель директора по организационно-массовой работе			
1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.	Выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 9 баллов, выполнение 95 % и менее - 8 баллов	10
2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании учреждения		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на некачественное оказание образовательных услуг	отсутствие - 5 баллов, наличие - 0 баллов	5
3.	Достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы сотрудника		
3.1.	Проведение массовых мероприятий различного уровня	региональный уровень – 10 баллов, городской уровень – 8 балла, уровень учреждения – 4 балла	10

3.2.	Проведение организационно-массовой работы с использованием новых информационно-коммуникационных технологий	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
3.3.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	федеральный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 8 баллов, городской уровень – 4 балла	10
3.4.	Наличие личных публикаций по профессиональной деятельности	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
3.5.	Своевременное и полное предоставление отчетов о результатах деятельности	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10
3.6.	Участие в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, выступление на педагогических советах, совещаниях, методических объединениях в отделах	наличие - 8 баллов, отсутствие - 0 баллов	8
3.7.	Развитие социального партнерства с предприятиями и учреждениями города	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
3.8.	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	наличие – 8 баллов, отсутствие – 0 баллов	8
3.9.	Реализация общественных инициатив, акций, социальных проектов школьников	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
3.10	Реализация мероприятий по содействию трудоустройству подростков в возрасте от 14 до 18 лет, вовлечение их в трудовую, общественно-полезную деятельность	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
4.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
4.1.	Предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 4 балла, наличие – 0 баллов	4
4.2.	Организация отдыха и оздоровления детей (лагеря, походы, экскурсии в каникулярное время и т.д.) в отчетный период	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе			
1.	Организация и планирование работы		
1.1.	Наличие анализа деятельности учреждения	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
1.2.	Составление плана работы на основе анализа деятельности учреждения	наличие - 7 баллов,	7

		отсутствие - 0 баллов	
1.3.	Выполнение планов работы учреждения	полное выполнение – 7 баллов частичное выполнение – 5 баллов невыполнение - 0 баллов	7
2.	Материально-техническое, ресурсное обеспечение деятельности учреждения		
2.1.	Организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, работ, услуг	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10
2.2.	Подготовка и проведение работ по ремонту зданий, помещений учреждения, прилегающих территорий	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10
2.3.	Эффективное использование коммунальных услуг	наличие экономии – 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
2.4.	Содержание в надлежащем состоянии имущества учреждения, обеспечение его сохранности	выполнение – 10 баллов невыполнение – 0 баллов	10
3.	Ведение финансово-хозяйственной деятельности		
3.1.	осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10
3.2.	применение мер ответственности при неисполнении, просрочке обязательств поставщиком, подрядчиком, исполнителем в отчетном периоде	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	7
3.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, сведений, информации по запросам	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	7
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	наличие - 8 баллов, отсутствие - 0 баллов	8
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся, родителей	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5

4.3.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации)	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	7
Главный бухгалтер			
1	Ведение финансово-экономической деятельности в учреждении		
1.1.	Надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	15
1.2.	Своевременное и правильное составление финансово-плановых документов	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	15
1.3.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
1.4.	Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативно правовых актов РФ и нормативно правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
1.5.	Своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	15
2.	Начисление заработной платы работников		
2.1.	Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм (в т.ч. по гражданско-правовым договорам), причитающихся работникам	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	10
2.2.	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5
2.3.	Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3.	Привлечение внебюджетных средств		
3.1.	Своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы), на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10

4.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей		
4.1.	Отсутствие жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанных с соблюдением трудового законодательства	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
Педагог дополнительного образования			
1	Реализация вариативных дополнительных общеобразовательных программ	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
2	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.	выполнение 100 % - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	10
3	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.)	наличие - 4 балла отсутствие - 0 баллов	4
4	Успешность освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	выполнение 100 % - 8 баллов, выполнение свыше 95% - 6 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	8
5	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.	международный уровень - 9 баллов федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 7 баллов городской уровень - 6 баллов уровень учреждения - 5 баллов	9
6	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня	наличие победителей, призеров международный уровень - 9 баллов федеральный уровень - 7 баллов региональный уровень - 5 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла наличие участников международный уровень - 7 баллов федеральный уровень - 5 баллов региональный уровень - 4 балла городской уровень - 3 балла	9

		уровень учреждения - 1 балл	
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной общеобразовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
8	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
9	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ	выполнение 100 % - 6 баллов, выполнение свыше 95% - 4 балла выполнение 95% и менее - 0 баллов	6
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
11	Участие в системе методической работы организации (методические объединении, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
12	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	соблюдение - 9 баллов нарушение - 0 баллов	9
13	Предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2
Педагог-организатор			
1	Развитие социальной активности обучающихся. Вовлечение подростков в учреждение. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности, обучающихся, родителей	выполнение 100 % - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	10
2	Уровень проводимых мероприятий.	федеральный уровень - 12 баллов региональный уровень - 10 баллов городской уровень - 8 баллов уровень учреждения - 6 баллов	12
3	Участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, профессиональные конкурсы, повышение квалификации,	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10

	социальные проекты и акции)		
4	Участие в работе советов учреждения, координация деятельности педагогического коллектива в реализации проектов. Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
5	Распространение собственного опыта работы через семинары, конференции, мастер-классы и т.д.	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
6	Разработка авторских программ, наличие публикаций. Инициатива и реализация творческих идей.	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
7	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия. Самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др. Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
8	Публикации (статьи, сборники по распространению и обобщению результативного, инновационного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
9	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность.	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
10	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	соблюдение - 10 баллов нарушение - 0 баллов	10
Концертмейстер			
1	Разработка целостных музыкальных композиций для сопровождения занятий, концертных выступлений коллектива	наличие - 20 баллов отсутствие - 0 баллов	20
2	Разработка концертмейстером методических пособий, сборников, статей, авторских и экспериментальных программ обучения	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3	Участие концертмейстера в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	федеральный уровень - 10 баллов региональный уровень - 8 баллов городской уровень - 6 балла уровень учреждения - 4 балла	10
4	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение занятий в рамках курсов. Наличие публикаций. Инициатива и реализация творческих идей.	федеральный уровень - 10 баллов региональный уровень - 8 баллов городской уровень - 6 балла уровень учреждения - 4 балла	10

5	Участие в организации культурно-массовых мероприятий	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
6	Участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, профессиональные конкурсы, социальные проекты и акции).	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
7	Организация участия обучающихся в социально-значимых мероприятиях различного уровня: фестивали, выставки, тематические концерты, совместные проекты с другими учреждениями (образовательными учреждениями, учреждениями социальной сферы).	наличие участников федеральный уровень - 10 баллов региональный уровень - 8 баллов городской уровень - 6 балла уровень учреждения - 4 балл	10
8	Участие в работе советов учреждения. Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
9	Участие в проведении открытых уроков, мастер-классов и т.п.	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
Методист			
1	Успешность образовательной деятельности учреждения. Реализация дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся. Участие в реализации программ деятельности для определённых категорий детей (одарённые; дети, находящиеся в сложной жизненной ситуации; ОВЗ; «группы риска» и пр.)	выполнение 100 % - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	10
2	Эффективность инновационной деятельности. Ведение экспериментальной работы. Внедрение инновационных технологий (руководство экспериментальной рабочей группой. Количество подготовленных портфолио педагогов. Доля педагогов, владеющих ИКТ).	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3	Работа в ГИС АО «Навигатор» (обработка заявок, создание и корректировка программ, мероприятий и др.)	Наличие – 9 баллов отсутствие – 0 баллов	9
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства (авторских программ, методических пособий). Сертификаты, дипломы, грамоты участников, победителей и призёров.	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла	8
5	Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.) Методическое руководство.	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла	8

		уровень учреждения - 2 балла	
6	Результативность подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах.	наличие победителей, призеров федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла наличие участников федеральный уровень - 6 баллов региональный уровень - 5 баллов городской уровень - 3 балла уровень учреждения - 1 балл	8
7	Результативность сопровождения педагогов при разработке дополнительной общеобразовательной программы, материалов учебно-методического комплекса; подготовке к выступлениям и публикациям педагога (наличие результата совместной деятельности).	наличие - 9 баллов отсутствие - 0 баллов	9
8	Актуальность и результативность аналитической деятельности. Использование аналитических материалов методиста для представления опыта учреждения. Организация различных видов мониторинга (наличие результатов мониторинга).	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
9	Работа с родителями (консультации по вопросам зачисления/отчисления, участие в родительских собраниях и др.)	наличие – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	10
10	Участие в работе советов учреждения. Координация деятельности педагогического коллектива в реализации проектов. Программы развития учреждения. Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов.	наличие – 8 баллов отсутствие – 0 баллов	8
11	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	соблюдение - 10 баллов нарушение - 0 баллов	10
Заведующая костюмерной			
1	Пополнение и сохранение фонда костюмерной (ремонт и реставрация сценических костюмов)	выполнение 100 % - 20 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	20
2	Обеспечение бесперебойной работы костюмерной по графику проведения организационно-массовой работы учреждения (количество проведенных мероприятий в отчетный период)	выполнение 100 % - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	15

3	Количество изготовленных сценических костюмов и атрибутов к концертным номерам.	100 изделий - 20 баллов 50 изделий - 10 баллов менее 50 изделий - 8 баллов	20
4	Состояние учётной документации. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных учреждением. Состояние фондов, обеспечение сохранности.	выполнение 100 % - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	15
5	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы.	выполнение 100 % - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	15
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	отсутствие - 15 баллов, наличие - 0 баллов	15
Заведующий отделом			
1	Разработка программы деятельности отдела. Программно-методические и дидактические разработки отдела	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
2	Наличие авторских публикаций, разработка методических пособий, программ, положений в отчетный период.	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
3	Наличие публикаций заведующего отделом по распространению педагогического опыта структурного подразделения через проведение семинаров, конференций, организованных структурным подразделением.	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
4	Создание условий и результативность участия педагогических работников структурного подразделения в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, отрытых занятиях.	наличие - 9 баллов отсутствие - 0 баллов	9
5	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива отдела (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий. Получение званий «Образцовый», «Народный»	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
6	Педагогический мониторинг и диагностика по структурному подразделению	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
7	Выполнения плана контроля внутри структурного подразделения	выполнение 100 % - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	10
8	Организация работы методических объединений в структурном подразделении	наличие - 8 баллов	8

		отсутствие - 0 баллов	
9	Участие структурного подразделения в организационно-массовых мероприятиях	участие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
10	Работа с родителями. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	выполнение 100 % - 9 баллов, выполнение свыше 95% - 7 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	9
11	Ведение банка данных воспитанников по отделу	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
12	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	соблюдение - 10 баллов нарушение - 0 баллов	10
Методист муниципального опорного центра дополнительного образования детей			
1	Распространение лучших практик реализации современных, вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ для детей различных направленностей на территории муниципального образования «Северодвинск»	федеральный уровень - 9 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла	9
2	Реализация мероприятий по информированию и просвещению родителей (законных представителей) в системе дополнительного образования детей	наличие - 9 баллов отсутствие - 0 баллов	9
3	Организация конкурсов профессионального мастерства (авторских программ, методических пособий и др.)	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла	8
4	Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла	8
5	Организация работы в информационной системе «Навигатор дополнительного образования детей Архангельской области» организаций, родителей (детей) в муниципальном образовании «Северодвинск»	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
6	Вовлечение детей, в том числе из сельской местности, и детей, имеющих особые образовательные потребности и индивидуальные возможности, в конкурсные и иные мероприятия для обучающихся в системе дополнительного образования	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
7	Использование аналитических материалов методиста для представления опыта через выступления, публикации, разработку методических пособий и др.	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10

8	Организация различных видов мониторинга (наличие результатов мониторинга)	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
9	Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла	8
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства (авторских программ, методических пособий). Сертификаты, дипломы, грамоты участников, победителей и призеров	федеральный уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов городской уровень - 4 балла уровень учреждения - 2 балла	8
11	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации т.д. согласно требованиям, установленным в учреждении	соблюдение - 10 баллов нарушение - 0 баллов	10
Заведующий отделом муниципального опорного центра дополнительного образования детей			
1	Реализация сотрудничества между различными организациями на уровне муниципального образования «Северодвинск». Осуществление организационно-технического сопровождения реализации соглашений о сотрудничестве в сфере дополнительного образования детей	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
2	Разработка и реализация программы деятельности муниципального опорного центра дополнительного образования детей. Программно-методические и дидактические разработки отдела	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3	Наличие авторских публикаций, разработка методических пособий, программ, положений в отчетный период	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
4	Наличие публикаций руководителя муниципального опорного центра дополнительного образования детей по распространению педагогического опыта через проведение семинаров, конференций, организованных структурным подразделением	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
5	Создание условий и результативность участия методистов муниципального опорного центра дополнительного образования детей в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах	наличие - 9 баллов отсутствие - 0 баллов	9
6	Организация различных видов мониторинга (наличие результатов мониторинга)	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	7
7	Выполнение плана работы внутри структурного подразделения	выполнение 100% - 10 баллов	10

		выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее – 0 балов	
8	Организация работы муниципальных методических объединений	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
9	Участие структурного подразделения в оргкомитетах, жюри конкурсов	участие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
10	Работа с родителями (законными представителями). Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	выполнение 100 % - 9 баллов выполнение свыше 95% - 7 баллов выполнение 95% и менее – 0 балов	9
11	Организация и контроль работы в информационной системе «Навигатор дополнительного образования детей Архангельской области» организаций, родителей (детей) в муниципальном образовании «Северодвинск»	наличие - 8 баллов отсутствие - 0 баллов	8
12	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в учреждении	соблюдение - 10 баллов нарушение - 0 баллов	10

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.
2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.
3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.
4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.
6. 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 военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.
7. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно- спасательных службах.
8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности,

допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

9.2. 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.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) основной информации о трудовой деятельности и трудовом

стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), 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.

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

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

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

9.4. 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.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

10.1. 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.

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

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

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

12.1. 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.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, 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 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

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

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

15.5. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению 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.

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если, перерыв в работе не превысил шести месяцев.

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам МАОУДО ДЮЦ устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
«Народный учитель СССР»;
«Заслуженный учитель школы РСФСР»;
«Заслуженный врач РСФСР»;
«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
«Заслуженный химик РСФСР»;
«Заслуженный художник РСФСР»;
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный экономист РСФСР»;
«Заслуженный юрист РСФСР»;
«Народный художник СССР»;
«Народный художник РСФСР».
2. Государственные награды Российской Федерации:
2.1. Почетные звания Российской Федерации:
«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный врач Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник высшей школы»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
«Заслуженный химик Российской Федерации»;
«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный экономист Российской Федерации»;
«Заслуженный юрист Российской Федерации»;
«Народный художник Российской Федерации».
2.2. Медали Российской Федерации:
медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».
2.3. Ордена Российской Федерации:
орден «Дружбы»;
орден «Почета».
3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:
3.1. 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»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым сохраняется
квалификационная категория, присвоенная по иной должности,
для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	Учитель, преподаватель	педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	педагог дополнительного образования
6	Учитель-логопед	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7	Учитель-дефектолог	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-	педагог дополнительного образования

	преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	
12	Педагог-психолог	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
13	Педагог-организатор	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Старший вожатый	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)