

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАОУДО «Северный
Кванториум»

от 02.09.2019 № 240-од

Внесены изменения

Приказами МАОУДО «Северный
Кванториум» от 30.09.2019 № 274/1-од,

от 30.12.2019 № 349-од, от 30.01.2020 №30/1-од,

от 18.06.2020 №96/1-од, от 01.09.2020 №136/1-од

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования «Северный детский технопарк «Кванториум»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Северный детский технопарк «Кванториум» (далее — Положение о системе оплаты труда) разработано на основании примерного отраслевого положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, 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 МО «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 о системе оплаты труда определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Северный детский технопарк «Кванториум» (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 фондов оплаты труда работников Учреждения.

3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения.

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

4.1. Коллективный договор, 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 примерным отраслевым положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па .

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 о системе оплаты труда, 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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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 отдельно 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 муниципальном бюджетном и автономном 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 о системе оплаты труда:

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. Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу Учреждения приведен в Приложении № 1а к настоящему Положению о системе оплаты труда.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу УЧРЕЖДЕНИЕ, разработан на основе примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определенного примерным отраслевым положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, утвержден приказом руководителя Учреждения.

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 соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, 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 о системе оплаты труда.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения 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 Учреждение, устанавливаются Учреждением самостоятельно.

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 о системе оплаты труда.

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, учебной мастерской, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами).

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению составляют:

6.1.1. За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской:

Учебный корпус по адресу: ул.Воронина 27а:

кабинет № 5 «Судомоделирование» - 10%;

кабинет №6 «Биолаборатория» - 7%;

кабинет № 8 «Дошкольное обучение» - 5%;

кабинет № 10 «Трассовый автомоделлизм» - 10%;
 кабинет № 11 «Информационные технологии, 3Д моделирование» - 7%;
 кабинет № 12 «Дизайн» - 6%;
 кабинет № 17 «Информационные технологии» - 7%;
 кабинет №18 «Начальное техническое моделирование» - 5%;
 кабинет № 19 «Робототехника» - 7%;
 кабинет № 20 «Начальное техническое моделирование» - 7%;
 кабинет № 23 «Дизайн» - 5%;
 кабинет № 24 «Дизайн» - 5%.

Учебный корпус по адресу: ул.К.Маркса 24а:

Биоквантум – 10 %;

Хайтек – 10%;

Промробоквантум – 10%;

Промдизайнквантум – 10%;

VR/AR-квантум – 10%;

IT-квантум – 10%.

6.1.2. За руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами) – 6% 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 о системе оплаты труда, 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 в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	22
Первая квалификационная категория	11

8.2. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических и водителей, 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	15
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 действующим в Учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника Учреждения 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 4 процента 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. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 муниципального 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. 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.

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. Минимальный 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 при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда.

6.1. 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 о системе оплаты труда, и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с 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. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная 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. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная 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. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются также следующим работникам, относящимся к прочему основному персоналу: лаборант, механик.

4.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для Учреждения является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные 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. Премииальные 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. Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.2.1. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с положениями о системе оплаты труда (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. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - на 20 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципальным бюджетным и автономным учреждением - на 20 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности - на 30 процентов суммы премиальной выплаты.

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

4.4. Премииальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

4.5. В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

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 УЧРЕЖДЕНИЕ приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением о системе оплаты труда.

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 (кроме прочего 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.

5.6.3. Работники, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы предоставляют не позднее 20 числа следующего за расчетным периодом отчет о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности в комиссию Учреждения.

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 о системе оплаты труда. Премируемым периодом для Учреждения 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 определяется 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. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере независимо от фактически отработанного времени в отчетный период.

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;

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

6.2. Размер премияльной 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 о системе оплаты труда.

7.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

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 о системе оплаты труда.

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 и ордена Российской Федерации	7
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5
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 муниципальном 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. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

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

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

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная 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 МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

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

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 осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

14.3. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

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

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории устанавливаются в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работниками УЧРЕЖДЕНИЕ может быть установлена надбавка за квалификационные 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 ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода 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 порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическому работнику 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 перееаттестации (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 его окончания.

14.7. Надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории устанавливается на основании личного заявления работника, в котором указывается причина согласно пункту 14.6 раздела IV настоящего положения.

14.8. В приказе руководителя учреждения указывается конкретный размер, причина и период времени, когда работнику устанавливается надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.9. При выполнении работником Учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому

работнику может быть установлена надбавка за квалификационную категорию 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 при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям): обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых Учреждением, обработка большего количества документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.;

работа, сопряженная с увеличенными объемами или напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными бюджетными и автономными учреждениями;

востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

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

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

$O_{\text{макс } i}$ – 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 по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

Если $V_{\text{пед}}$ от 60% до 80% - устанавливается надбавка в размере 5% ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с педагогической нагрузкой в рамках системы персонифицированного финансирования.

Если $V_{\text{пед}}$ от 81% до 100% - устанавливается надбавка в размере 15% ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с педагогической нагрузкой в рамках системы персонифицированного финансирования».

15.1. Надбавка по Учреждению (за увеличенные объемы и напряженность работы) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.2. Минимальный размер надбавки по Учреждению (за увеличенные объемы и напряженность работы) устанавливается 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

15.3. В приказе руководителя Учреждения указывается конкретный размер, причина (основание) и период времени, когда работнику назначается надбавка по УЧРЕЖДЕНИЕ (за увеличенные объемы и напряженность работы).

15.4. Надбавка по Учреждению не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по муниципальным учреждениям.

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, 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 о системе оплаты труда.

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, определяется Положением о системе оплаты труда.

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. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки выплаты заработной платы, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. 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 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов 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 одновременно 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) 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 одновременно 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. Настоящим Положением о системе оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника Учреждения:

7.1. Рождение ребенка у работника

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.2. Вступление в брак работника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.3. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием работника или его близкого родственника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

7.4. Смерть близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 8000 рублей.

7.5. Стихийные бедствия, несчастные случаи, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения или иных чрезвычайных ситуаций.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада».

8. Порядок оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника Учреждения:

8.1. Материальная помощь по основаниям указанным в пп.7.1-7.6. выплачивается на основании личного заявления работника.

8.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

8.3. Заявление пишется на имя директора Учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

8.4. Оказание материальной помощи производится не более 3-х раз в год.

9. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника Учреждения.

заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру 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 муниципального бюджетного и автономного 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 руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального бюджетного и автономного 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 бюджетных и автономных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального 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 в 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 подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемый 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 бюджетных и автономных 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

порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного учреждения.

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

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителей, главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

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

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 настоящим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя Учреждения;

приказов руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

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

6.1. Премия за качественное руководство Учреждением.

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

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная 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.

Премия за качественное руководство Учреждением начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

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 и критериев эффективности деятельности Учреждения, 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;

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.

7.2. Весовое значение достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании Учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителя составляет 20 процентов, в отношении заместителей руководителей определяется настоящим положением о системе оплаты труда.

7.3. Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, 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 руководителей и главного бухгалтера Учреждения.

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

7.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения 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 руководителей

и главного бухгалтера Учреждения.

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

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

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

7.4.2. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя Учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

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

7.4.4. 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 руководителей 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.

7.5. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения;

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

7.5.1. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

7.5.3. Показатели и критерии эффективности деятельности, служащие основанием для определения премии за качественное руководство заместителям руководителя и главному бухгалтеру, приведены в Приложении №3а к настоящему Положению.

7.6. Премия за качественное руководство Учреждения снижается:

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

7.6.2. При применении к работнику административного наказания за

административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

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

7.6.4. 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 в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.7. Премия за качественное руководство Учреждением не начисляется:

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

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

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

7.8. 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 муниципальным учреждением.

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

7.8.2. Дополнительная премия за качественное руководство муниципальным учреждением по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII 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, – в отношении руководителя Учреждения;

– приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения.

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

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

10.1. Премия за качественное руководство Учреждением.

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

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

10.4. Премияльная 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 и критериев эффективности деятельности Учреждения, а именно:

- 1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Учреждения;
- 2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Учреждения;
- 3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам Учреждения;
- 4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- 5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам Учреждения;
- 6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- 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.

Основания для начисления премии за качественное руководство Учреждением могут быть дополнены в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяются приказом руководителя Учреждения.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным 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 муниципального 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 УЧРЕЖДЕНИЕ 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 определяются приказами руководителя Учреждения.

12. Премияльная 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. Премияльная 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 премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами руководителя Учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливается главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с [пунктами](#) 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального 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» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения,

– приказа руководителя Учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

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

Выплаты социального характера устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя Учреждения,

– приказом 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 соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) 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 подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

16.1.1. В муниципальных учреждениях 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 конкретном муниципальном учреждении.

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия

учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, 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 подведомственных ему муниципальных учреждений.

16.1.6. Руководитель Учреждения несёт 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».

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 подведомственных ему муниципальных учреждений, 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 подведомственных ему муниципальных учреждений, 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 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 несёт ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера **УЧРЕЖДЕНИЕ.**

17. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются 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 руководителя 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, их 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 подведомственных ему муниципальных учреждений, – 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. При необходимости в штатное расписание могут вноситься изменения в течение года.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем Учреждения 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 фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых Учреждению на возмещение нормативных

затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждению на оплату труда.

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

При этом средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников Учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения превышала среднюю заработную плату работников Учреждения.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов 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 подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Учреждение должен обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением о системе оплаты труда.

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 муниципального 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 муниципального образовательного 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 муниципальным 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 муниципального 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 муниципального учреждения с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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 муниципального учреждения, делится между руководителем Учреждения и остальными работниками руководящего состава Учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным 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 муниципальным 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 муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным 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 начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.1 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 (кроме прочего 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 муниципальными учреждениями, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям 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 муниципальными учреждениями 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 муниципального учреждения, не должна превышать 80 процентов.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУДО «Северный Кванториум»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Секретарь.
6. Программист.
7. Специалист по охране труда.
8. Специалист по кадрам.

9. Специалист по закупкам.

10. Специалист по связям с общественностью.
11. Инженер.
12. Техник.

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

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2. Сторож.

Приложение № 1а
к Положению об оплате труда работников
МАОУДО «Северный Кванториум»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников Учреждения, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности.

1. Методист;
2. Педагог дополнительного образования;
3. Педагог-организатор.

Прочий основной персонал:

1. Заведующий лабораторией информационно-компьютерных технологий;
2. Лаборант;
3. Администратор

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУДО «Северный Кванториум»

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

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	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: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	8800
3 квалификационный уровень: методист	9200
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень заведующий лабораторией информационно-компьютерных технологий	9200
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь	6500
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; администратор; техник	6800
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
бухгалтер; программист; специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по закупкам; специалист по связям с общественностью инженер	7800
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож	5647

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУДО «Северный Кванториум»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения

1. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Реализация вариативных дополнительных образовательных программ	выполнение учебно-тематического плана программы	выполнение 100% - 10 баллов выполнение $\geq 95\%$ - 8 баллов выполнение менее 95% - 0 баллов	10
2	Сохранность контингента обучающихся	выполнение показателя сохранности обучающихся	сохранность 100 % - 10 баллов сохранность $\geq 95\%$ - 7 баллов сохранность $< 95\%$ - 0 баллов	10
3	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по	качество усвоения обучающимися	при показателе более 70% - 10 баллов	10

	итогах промежуточного и итогового контроля)	образовательной программы (высокий и средний уровень), показатель сохраняется в течение периода, следующего за отчетным	при показателе от 50% до 70% - 5 баллов при показателе менее 50% - 0 баллов	
4	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в учебные занятия и в массовые досуговые мероприятия	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов	3
5	Участие в мероприятиях развития у обучающихся общекультурных компетенций	наличие участников мероприятий	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
6	Результативность участия обучающихся в мероприятиях естественно-научной и технической направленности	наличие победителей, призеров и участников мероприятий естественно-научной и технической направленности (учитываются только мероприятия, включенные в официальный	наличие победителей и призеров на международном, всероссийском- 15 баллов	15

		перечень мероприятий различного уровня (план, календарь мероприятий)	<p>наличие победителей и призеров на региональном уровне - 10 баллов</p> <p>наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - 7 баллов</p> <p>наличие участников на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне -5 баллов</p> <p>наличие победителей и призеров на уровне учреждения - 2 балла</p> <p>наличие участников на уровне учреждения - 1 балл</p>	
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися,	наличие аналитических материалов по реализации системы мониторинга уровня воспитанности, развития,	наличие - 5 баллов	5

	соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	результатов обученности	отсутствие - 0 баллов	
8	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекса, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	наличие учебно-методического комплекса, соответствующего положению об УМК	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		разработка новых материалов	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
9	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб, обращений обучающихся и родителей	отсутствие жалоб - 3 балла	3
			наличие жалоб - 0 баллов	
		наличие положительных	наличие - 1 балл	1

		отзывов, благодарственных писем, благодарностей и др.	отсутствие - 0 баллов	
		удовлетворенность качеством образовательных услуг по результатам анкетирования, проведенного учреждением	удовлетворены свыше 90% анкетированных - 1 балл	1
			удовлетворены менее 90% анкетированных - 0 баллов	
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	проведение мероприятий, направленных на развитие общения обучающихся и их родителей (открытых занятий, мастер-классов и др.), участие родителей в организации и проведении занятий	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
11	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня, участие в конкурсе профессионального мастерства "Сердце отдаю детям" (показатель сохраняется в течение года со дня проведения мероприятия), участие в коллективных педагогических проектах	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		участие в качестве эксперта РБЭ в процедуре аттестации, члена жюри конкурсных	наличие -2 балла	2

		мероприятий, проводимых для обучающихся, педагогов, судьи на соревнованиях и т.п.	отсутствие - 0 баллов	
		повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, ВКС, мастер-классов, открытых занятий и т.п., участие в работе МО)	наличие - 2 балла	2
			отсутствие - 0 баллов	
		выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), без учета интернет-ресурсов, транслирование опыта в сети «Интернет»	на всероссийском и региональном - 7 баллов	7
			на муниципальном - 5 баллов	
			на уровне учреждения - 3 балла	
			в сети Интернет - 1 балл	
12	Выполнение общих требований, трудовая дисциплина	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов				100

2. **Методист**

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Реализация образовательной программы учреждения	образовательная программа реализуется в полном объеме	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
2	Сохранность контингента обучающихся, комплектование групп в течение учебного года	организация и проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента обучающихся (презентации, дни открытых дверей, посещение родительских собраний, подготовка информационных материалов и др.)	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	10
3	Разработка, систематизация, анализ методических и информационных материалов, повышающих эффективность образовательной деятельности учреждения	методические материалы, отражающие инновационные подходы к построению дополнительного образования; разработка учебно-методического комплекса (элементов УМК)	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
4	Разработка материалов, проведение, анализ мониторинга и диагностики образовательной деятельности. Организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых.	наличие методических и аналитических материалов по организации системы мониторинга уровня воспитанности, развития, результатов обученности; наличие программно-методических и аналитических материалов по изучению рынка услуг дополнительного образования	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	5
5	Организационно-педагогическое сопровождение, методическая помощь педагогическим работникам учреждения, посещение занятий	участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовка педагогов к участию в конкурсах, участие в коллективных	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5

	педагогов	педагогических проектах; участие в коллективных педагогических проектах	на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
6	Обобщение и распространение методического и педагогического опыта	выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), с использованием Интернет-ресурсов	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5
			на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
7	Участие в мероприятиях	повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п.), участие в мероприятиях, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, участниками сетевого взаимодействия	на всероссийском и региональном - 5 баллов	5
			на муниципальном - 4 балла	
			на уровне учреждения - 3 балла	
8	Реализация мероприятий	Организация и проведение методических мероприятий, мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, участниками сетевого взаимодействия	на всероссийском и региональном - 10 баллов	10
			на муниципальном - 8 баллов	
			на уровне учреждения - 6 баллов	

9	Разработка документации, разработка и изготовление печатной и иной продукции	Разработка и ведение документации по проведению и организации конкурсов, выставок, олимпиад, программ, проектов, соревнований и т.д., разработка и изготовление грамот, благодарностей и пр., буклетов, сувенирной продукции	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
10	Деятельность представительских, контролирующих, совещательных, координационных органов	Участие в деятельности педагогических и иных советов учреждения, руководство методическим объединением, координационных советов и т.д.	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
11	Инновационная деятельность учреждения	участие в инновационной деятельности учреждения	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
12	Участие и результативность участия обучающихся в мероприятиях	Организационные мероприятия, педагогическое сопровождение обучающихся, наличие победителей и призеров мероприятий, включенных в план (календарь мероприятий разного уровня)	на всероссийском и региональном - 10 баллов	10
			на муниципальном - 8 баллов	
			на уровне учреждения - 6 баллов	
13	Удовлетворенность качеством работы участников образовательных отношений и сетевого взаимодействия учреждения	Отсутствие жалоб	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		Наличие положительных отзывов, благодарностей, благодарственных писем	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
14	Выполнение общих требований, трудовая	Выполнение правил по охране труда и	наличие - 5 баллов	5

дисциплина	пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся.	отсутствие - 0 баллов	5
	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	наличие - 5 баллов	
		отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

3. Педагог-организатор

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1	Организация досуговых мероприятий (воспитательных, конкурсных, профориентационных) для обучающихся Учреждения	выполнение плана мероприятий учреждения	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
2	Сохранность контингента обучающихся, комплектование групп в течение учебного года	организация и проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента обучающихся (презентации, дни открытых дверей, посещение родительских собраний, подготовка информационных материалов и др.)	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
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.).	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в социально-педагогические программы и в массовые досуговые мероприятия	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 балл	
4	Реализация муниципальных социально-педагогических программ	организация и проведение муниципальных социально-педагогических программ	наличие - 10 баллов	10
			отсутствие - 0 баллов	
5	Организация и проведение мероприятий	участие в организации и проведении мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровня	на всероссийском, региональном уровне - 15 баллов	15

			на муниципальном - 10 баллов	
6	Участие обучающихся в социальных проектах, акциях	Организационные мероприятия, выполнение обучающимися проектных и исследовательских работ под руководством педагога-организатора	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
7	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.	наличие аналитических материалов по организации системы мониторинга воспитательной работы в учреждении	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
8	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности	наличие и использование учебно-методического комплекта	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		разработка новых материалов	наличие - 5 баллов	3
			отсутствие - 0 баллов	
9	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб, обращений обучающихся и родителей	отсутствие жалоб - 3 балла	3

			наличие жалоб - 0 баллов	
		наличие положительных отзывов, благодарственных писем, благодарностей и др.	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
		удовлетворенность качеством образовательных услуг по результатам анкетирования, проведенного учреждением	удовлетворены свыше 90% анкетированных - 1 балл	1
			удовлетворены менее 90% анкетированных - 0 баллов	
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на развитие общения обучающихся и их родителей	наличие - 3 балла	3
			отсутствие - 0 баллов	
11	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня, участие в конкурсе профессионального мастерства "Сердце отдаю детям" (показатель сохраняется в течение года со дня проведения мероприятия), участие в коллективных педагогических проектах	наличие - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		участие в качестве эксперта РБЭ в процедуре аттестации, члена жюри конкурсных мероприятий, проводимых	наличие -2 балла	2

		для обучающихся, педагогов, судьи на соревнованиях и т.п.	отсутствие - 0 баллов	
		повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п., участие в работе МО)	наличие - 2 балла	2
			отсутствие - 0 баллов	
		выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, публикации и т.п.), без учета интернет-ресурсов	на всероссийском и региональном - 7 баллов	7
			на муниципальном - 5 баллов	
			на уровне учреждения - 3 балла	
			в сети Интернет - 1 балл	
12	Выполнение общих требований, трудовая дисциплина	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	выполнение - 5 баллов	5
			отсутствие - 0 баллов	
		соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в	наличие - 5 баллов	5

		образовательной организации.	отсутствие - 0 баллов	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов				100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего лабораторий информационно-компьютерных технологий Учреждения

№ п/п	Показатели эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Полное и качественное выполнение плана работы на месяц	наличие – 20 баллов, отсутствие – 0 баллов	20
2.	Участие обучающихся Учреждения в мероприятиях научно-технической направленности	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
3.	Организация (участие в организации) мероприятий по повышению квалификации, профессионального мастерства педагогов в области научно-технического творчества, информационных технологий	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
4.	Участие в проведении мероприятий для детей в области научно-технического творчества	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
5.	Проведение мероприятий по развитию научно-технического сотрудничества со сторонними организациями и предприятиями	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
6.	Проведение мероприятий по обновлению и модернизации материально-технической базы учреждения	наличие – 20 баллов, отсутствие – 0 баллов	20
7.	Участие в образовательных проектах, проектах по инновационному развитию учреждения, экспериментальной работе	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10
8.	Повышение квалификации (посещение семинаров, курсовая подготовка)	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
9.	Выступление с обобщением опыта	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Северный детский технопарк «Кванториум»,
утвержденному приказом директора
Учреждения

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 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):

педагогам дополнительного образования;

методистам;

6. 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):

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

6.2. 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.

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

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Северный детский технопарк «Кванториум»,
утвержденному приказом директора
Учреждения

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 лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

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

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

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

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

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

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может

быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

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.

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.

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам Учреждения 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, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации:
 - 3.1. Почетные звания, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации:
 - «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, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации:

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».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МАОУДО «Северный Кванториум»

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 2
1	2	3
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-организатор, 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.	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)
9.	Преподаватель детской художественной школы	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10.	Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования
11.	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Педагог дополнительного образования
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)

КРИТЕРИИ
установления предельных уровней соотношения средних заработных плат
руководителя Учреждения и средних заработных плат
остальных работников Учреждения

1. Общие критерии:

1.1. Тип образовательного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Дополнительного образования	2,0

1.2. Среднесписочная численность работников Учреждения за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителя Учреждения и средних заработных плат остальных работников руководимого им Учреждения – 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года – 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

1.4. Инфраструктура:

Наименования критериев	Количество баллов за единицу
1. Наличие нескольких зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность	0,1
2. Наличие бассейна	0,1
3. Наличие защитного сооружения (убежища)	0,05
4. Наличие оборудованных творческих мастерских	0,05
5. Наличие оборудованных спортивных залов	0,1
6. Наличие плоскостных спортивных сооружений	0,1

2. Критерии по типам:

2.1. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,8
2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001

3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую смену по состоянию на 1 октября текущего года	группа	0,0005
---	--------	--------

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 5,5.