

**АДМИНИСТРАЦИЯ МО "ВОЛОДАРСКИЙ РАЙОН"**

**АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 17.02.2021 г. | N 278 |

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

учреждений дополнительного образования

в сфере культуры (школы искусств)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 г. №75/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», администрация МО «Володарский район»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение о системе оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств) (Приложение № 1).

2. Постановление 1464 от 16.08.2013 года "Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ ДОД ДШИ Володарского района" считать утратившим силу

3.Сектору информационных технологий организационного отдела администрации МО «Володарский район» (Поддубнов) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации МО «Володарский район».

4.Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 г.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации МО «Володарский район» Курьянова Д.В.

Глава администрации Х.Г.Исмуханов

Приложение №1

к постановлению администрации

МО «Володарский район»

17.02.2021 г.№ 278

Положение о системе оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств) (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области» определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих, работ и профессий рабочих или профессиональных стандартной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровнем;

-обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

-окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые закрепляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных, муниципальных учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты), включая систему премирования, условия оплаты труда руководителя учреждений, его заместителей и главного бухгалтера.

1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников представлены в приложении 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений с учетом квалификации работников учреждений, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждений, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.5. Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

- выплаты за работу в учреждениях (классах, группах), расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Астраханской области;

- иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.7. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений.

1.8. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждений может оказываться материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников учреждений не учитывается.

1.9. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждений, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда локальным нормативным актом учреждения устанавливается доплата в размере разницы между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) в размере, не превышающем пятикратного размера.

**2. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о выплатах компенсационного характера, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в виде процентных надбавок, фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1 Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время и устанавливается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы в ночное время.

2.2.2. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты для педагогических работников за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

Размер выплат компенсационного характера, указанных в абзаце первом настоящего подпункта, устанавливается в абсолютных величинах либо в процентах от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным нормативным актом учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

2.3. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.4. Выплата за работу в учреждениях (классах, группах), расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Астраханской области, устанавливается в размере 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**3. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений или фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогическим работникам учреждений устанавливается надбавка за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 35%;

- за наличие первой квалификационной категории в размере 15%.

3.3. Педагогическим работникам учреждений при наличии почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за почетное звание «Заслуженный» в размере 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за почетное звание «Почетный работник» в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентном отношении к должностном окладу в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5%;

- от 3 до 5 лет-10%;

- свыше 5 лет - 20%.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет представлена в Приложении 3 к настоящему Положению.

3.5. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет включительно, выплачивается надбавка в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;

- осуществления ими педагогической деятельности в образовательных организациях и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;

- заключения трудового договора с образовательными организациями в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования.

3.6. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается работникам учреждений в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждений.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается на срок не более одного года в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений и не может превышать трехкратного размера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии качественных и количественных показателей, конкретные размеры надбавки, а также порядок установления стимулирующих выплат, определяются в положении о стимулирующих выплатах, утверждаемом локальным нормативным актом учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств).

3.7. Премиальные выплаты по итогам работы производятся работникам учреждений по результатам работы за определенный период с учетом показателей эффективности работы работников учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения. Премиальные выплаты по итогам работы в расчете на одного работника учреждения максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

**4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей (заведующие отделениями), главных бухгалтеров учреждений**

4.1. Настоящая глава устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным

с ним трудовым договором функции руководства учреждения, заместителей

руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений (далее

- заместители руководителей), главного бухгалтера учреждения.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается учредителем учреждения трудовым договором на начало учебного года с 01.10 текущего года по 30.09. следующего года, не может составлять не более двух размеров средней заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения.

4.3. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера всех работников учреждения за период с 01.10 по 30.09 предыдущего учебного года.

4.4. Работникам, вновь назначаемым на должность руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,0 размера средней заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения.

Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается руководителем учреждения на 10-50 % ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей этих учреждений.

4.5. Руководителю учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствие с пунктом 3 настоящего положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений учреждения и главному бухгалтеру осуществляется с учетом результата деятельности учреждения в соответствие с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленных согласно приложению №2 к настоящему положению.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливает учредитель, заместителям руководителя, руководителям структурным подразделений учреждения и главному бухгалтеру - устанавливает руководитель учреждения.

4.6. Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

4.7. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения (заведующие отделениями), главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, а также о размерах выплаты, принимает Учредитель на основании письменного заявления в следующих случаях:

- с длительной и продолжительной болезнью работника или члена его семьи в размере трех минимальных размеров оплаты труда;

- с рождением (усыновлением) ребенка, бракосочетанием (впервые) работника в размере одного минимального размера оплаты труда;

- со смертью работника в размере ежемесячного денежного содержания;

- со смертью членов семьи работника (супруг, дети и родители) в размере двух минимальных размеров оплаты труда;

- с тяжелым материальным положением по заявлению работника в размере не более одного ежемесячного денежного содержания и не более одного раза в год.

Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

**5. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений**

5.1 Фонд оплаты труда работников учреждений формируется согласно утвержденных штатных расписаний на календарный год и исходя из размеров бюджетных ассигнований, выделяемых из бюджета МО «Володарский район» на фонд оплаты труда на очередной финансовый год.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, включают расходы на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

 В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Штатная расстановка согласовывается с первым заместителем главы администрации МО "Володарский район", заместителем начальника финансово-экономического управления администрации МО "Володарский район.

 В штатной расстановке указывается должности, Ф.И.О работников, количество штатных единиц, оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 14.Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из доведенных лимитов, утвержденный Решением Совета МО "Володарский район" о бюджете МО "Володарский район" на очередной финансовый год и плановый период.

Приложение 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств)

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням |
| Квалификационные уровни | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в руб. |
| 1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  |
| 2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) | 6 016  |
| 2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена |
| 2 квалификационный уровень(концертмейстер) | 6 016 |
| 2.2 Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень(настройщик пианино и роялей) | 4 500 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| 3.1 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень (сторож, рабочийпо благоустройству, уборщик служебных помещений, электрик) | 4500 |

Приложение 2

**Перечень показателей эффективности деятельности руководителей, заместителей**

**руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений**

| № п/п | Наименование целевого показателя | Наименование критерия | Единица измерения | Диапазон значений | Количество баллов | Примечание |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Соответствие деятельности отделения (филиала) требованиям законодательства в сфере образования |  |  |  |  |  |
| готовность отделения к новому учебному году | акт | 0-1 | 5 | Наличие акта о приеме объекта, подписанного до начала учебного года |
| отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса | количество предписаний | 0-1 | 2 | Наличие предписаний 0 баллов, отсутствие - 2 балла |
| отсутствие объективных жалоб | количествожалоб | менее 5 | 2 | Менее 5 жалоб - 2 балла, 5 и более - 0 балловОтсутствие жалоб - 5 |
| 2. | План работы по сохранению и укреплению здоровья детей | обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса | программа | 0-1 | 2 | Размещение плана мероприятий , отчетов о его реализации на сайте ОУ - 2 баллаОтсутствие информации – 0 баллов |
| наличие у отделения плана мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни и размещение на сайте результатов их реализации | Случай | 1-0 | 8 | Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работников учреждения к своим обязанностям – 8 баллов, наличие указанных случаев – ноль баллов. Отчетные данные |
| 3. | Повышение профессионального мастерства педагогических работников отделения | доля педагогических работников, своевременно прошедших аттестацию, повышение квалификации | % | 80 и более | 4 | (А/В)\*100%, где А – педагогические работники, прошедшие аттестацию,повышение квалификации, , В - общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификацииШтатное расписание, приказы по ОУ |
| 4. | Уровень исполнительской дисциплины | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя филиала (отделения) | Да/нет | 0- -30 | -3 | Наличие дисциплинарных взысканий – (-30 баллов) |
| 5. | Достижение обучающихся школы (в каждой четверти) высоких показателей в сравнении с предыдущем периодом | Рост показателей качества обучения успеваемости (за каждый показатель) | Количество | 0-8 | 2 | 2 балла |
| 6. | Выполнение учебного плана школы, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | Показатель | Да/нет | -1- 2 | -1- 2 | Своевременно -2 баллаС задержкой не более недели - -1балл |
| 7. | Предоставление отчетной информации, документации | Письменный отчет | Да/нет | 1-2 |  | Своевременно – 2 баллаСвоевременно, но с замечаниями по качеству – 1 балл |
| 8. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | Отсутствие замечаний руководителя и предписания надзорных органов | Да/нет | 1 | 1 | Без замечаний -1 балл |
| 9. | Содержание пришкольной территории  | Отсутствие замечаний руководителя | Да/нет | 1 | 1 | Без замечаний -1 балл |
| 10. | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охрана труда | Отсутствие замечаний руководителя и предписания надзорных органов | Да/нет | 1 | 1 | Без замечаний -1 балл |
| 11. | Ведение необходимой документации, составление отчетов | Отсутствие замечаний руководителя | Да/нет | 1 | 1 | Без замечаний -1 балл |
| 12. | Число педагогов, участвующих в конкурсах, семинарах, конференциях, педагогических чтениях | Показатель | % | 80 и более | 4 | 1 балл за каждого преподавателя |
| 13. | Посещение уроков преподавателей своего отделения (филиала) по графику контроля | Письменный отчет | Количество | 3- -1 | 3 | Отсутствие посещения – (-1) балл1 урок -1 балл2 урока -2 балла3 и более – 3 балла |
| 14. | Проведение родительского собрания | Протокол собрания | Количество | 1-2 | 2 | Один раз в полугодие – 1 балл |
| 15. | Проведение аналитической работы в своем отделении (филиале) | Письменный отчет | Количество | 1 | 1 | Анализ текущей работы преподавателей, состояние учебной документации преподавателей (письменный отчет) – 1 балл |
|  |  |  |
| 2 | Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения |
| 2.1 | Распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим учреждением:- на муниципальном уровне- на региональном уровне- на российском или международном уровнях | Да/нет | За учебный год | 123 |
| **2.2** | **Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных о технологий в сфере дополнительного образования:****- на муниципальном уровне****- на уровне области****- на российском и/или международном уровнях** | **Да/нет** | **За учебный год** | **1****2****3** |
| 2.3 | Соответствие ведения сайта учреждения с нормативно- законодательной базой, размещение на сайте законодательно закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения, его регулярное обновление | Да/нет | За учебный год | 1-3 |

|  |  |
| --- | --- |
| 3. | Эффективность обеспечения доступности качественного дополнительного образования |
| 3.1 | Сохранение общего количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года | % | За учебный год | 1 |

Приложение № 3

### Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

### учреждений дополнительного образования

### в сфере культуры (школы искусств)

#### 1. Общие положения

1. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений дополнительного образования в сфере культуры (школы искусств) (далее - работники), производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в размерах, установленных п.п 3.4. п 3 настоящего Положения.

#### 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- весь период работы в сфере культуры и дополнительного образования;

- весь период работы по специальности "Преподаватель ДМШ и ДШИ";

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

- время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в учреждении до поступления на учебу;

- время нахождения на действительной военной службе.

#### 3. Начисление и выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.4. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется специалистом, ответственным за ведение кадровой работы, а в необходимых случаях - комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

4.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Верно: