

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Детская школа искусств № 52»

на 2017 – 2020 годы

От работодателя:

Директор МБОУ ДО «ДШИ № 52»

 Т.Д. Мелентьева



От работников:

Председатель первичной  
организации профсоюза

 Е.А. Чеботарёва

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в министерстве труда,  
занятости и социального развития Архангельской области

Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 52».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБОУ ДО «ДШИ № 52» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз).

Работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ДО «ДШИ № 52».

Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета, далее – ПК) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Законом Архангельской области «О социальном партнёрстве в сфере труда в Архангельской области».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех постоянных работников образовательного учреждения.

1.6. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» в течение 7 дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу – до подписания трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.14. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (Приложение № 7).

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

## **II. Формы управления учреждением.**

### **Перечень и порядок принятия локальных нормативных актов**

2.1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПК:

- учёт мотивированного мнения ПК в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПК:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников;
- 3) Положение о доплатах и надбавках работникам;
- 4) Положение о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат работникам;
- 5) Тарификационные списки педагогических работников;
- 6) Соглашение по охране труда;
- 7) График отпусков;
- 8) График аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;

Работодатель знакомит работников под роспись с вышеперечисленными вновь принятыми локальными нормативными актами.

2.3. С учётом мотивированного мнения ПК производится:

- 1) установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 4) изменение условий труда;

5) установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

7) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.4. С учётом мнения ПК производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов профсоюза.

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

▪ увольнение председателя и членов ПК в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

### **III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего коллективного договора, Устава МБОУ ДО «ДШИ № 52», локальных нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определённой трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

3.1.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.1.6. Контроль за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами областной и местной организациями профсоюза работников культуры, первичной профсоюзной организацией, правовой инспекцией труда Профсоюза, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством.

3.2. Стороны согласились:

3.2.1. При заключении трудового договора с работниками руководствоваться нормами трудового права РФ и Архангельской области;

3.2.2. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

3.2.3. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют:

1) работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;

2) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

3) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;

4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет.

3.2.4. Представлять ПК информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

В недельный срок рассматривать представления соответствующих выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права (выборный орган делает ссылку на конкретные статьи ТК РФ) и информировать ПК о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. В целях оказания помощи руководителю учреждения осуществлять методическую и правовую помощь по оформлению трудового договора и дополнительных соглашений к нему, формулировок приказов и записей в трудовые книжки.

3.3.2. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

1) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

2) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;

3) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

4) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;

5) представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;

6) обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

3.3.3. Обеспечить контроль за своевременным заключением трудовых договоров в письменной форме с вновь принимаемым на работу лицами, вступившими в профсоюз, в том числе:

- в течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу;

- в случае несоответствия трудового договора действующему законодательству Российской Федерации направлять работодателю представление о принятии соответствующих мер.

3.3.4. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.5. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав (выборный орган делает ссылку на конкретные статьи ТК РФ);

- направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения (выборный орган делает ссылку на конкретные статьи ТК РФ).

3.3.6. Рассматривать обращения работодателя для учёта мотивированного мнения (или для согласования) ПК по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

9 число каждого месяца – оплата за вторую половину предыдущего месяца;

24 число каждого месяца – оплата за первую половину текущего месяца.

При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.4. Изменение оплаты труда производится:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

5) при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения;

6) при присуждении учёной степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

7) при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.5. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение) размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Штатное расписание учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с санитарными нормами и нормативными актами федеральных органов власти.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда учреждения (Приложение № 1) с учётом мнения (или по согласованию) ПК направляется на оказание дополнительной материальной помощи на основе Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 4).

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.9. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

1) принцип справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;

2) принцип предсказуемости – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах педагогическим работникам должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах определяют необходимость данных выплат или иных мер, предусмотренных ТК РФ.

4.11. При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Информировать работников не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

4.12.2. В случае организации и проведения первичной организацией профсоюза забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, а также в случае невыплаты или задержки в выплате заработной платы выплачивать работникам компенсацию за все дни забастовки в размере средней заработной платы.

4.13. Профсоюз обязуется:

4.13.1. Представлять интересы работников – членов профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

4.13.2. Оказывать правовую помощь работникам – членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий).



## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области, с учётом мотивированного мнения ПК и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 5).

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения по согласованию с ПК.

5.1.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются соглашением сторон и не могут быть ниже предусмотренных настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.1.3 Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения ПК.

5.1.5. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отсевом учащихся.

Объём учебной нагрузки преподавателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.1.6. Распределение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период (других работников учреждения – в течение календарного года) в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с ПК не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.1.10. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года.

5.1.11. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определены в Приложении № 6.

5.1.12. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 1) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- 2) председателю ПК – 2 дня в году за общественную работу.

5.1.13. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 2) работникам в случаях рождения ребёнка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней календарных дней в году;
- 3) в других случаях, например:
  - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
  - для проводов детей в армию – 1 день;
  - для празднования юбилейного дня рождения – 1 день (50,55 лет и каждые последующие 5 лет).

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение графика отпусков работников на очередной календарный год, принятого с учётом мнения (по согласованию) ПК.

5.2.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления отпусков работникам – членам профсоюза.

5.2.3. Контролировать соблюдение прав работников – членов профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Предоставлять работникам – членам профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в суде.

5.2.5. Знакомить работников – членов профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регуливающими режим работы и отдыха работников.

## VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны согласились:

6.1.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

6.1.2. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

7) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;

Оплата труда педагогических работников в соответствии с п.п. 6.1.2. определяется Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.1.3. Для следующих категорий педагогических работников учреждения аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям квалификационной категории проводится в виде анализа профессиональных достижений аттестуемого работника учреждения:

- педагогические работники учреждения, имеющие государственные награды, установленные Положением о государственных наградах Российской Федерации, и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия государственной награды (почётного звания) профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплине;

- педагогические работники, имеющие ведомственные (отраслевые) звания федерального и регионального уровня, название которых начинается со слов «почётный», «отличник», полученные за достижения в педагогической деятельности;

- педагогические работники, имеющие учёную степень кандидата или доктора наук;

- педагогические работники (преподаватели, педагоги дополнительного образования) – победители конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 (пять) лет;

- педагогические работники – победители, призёры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др.) за последние 5 (пять) лет.

6.1.4. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчётности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным актом.

6.1.5. Работники имеют право на основании законодательства Архангельской области на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно.

При использовании работником личного транспорта для проезда к месту использования отпуска и обратно компенсации подлежат и расходы, связанные с проездом по платным участкам дороги.

6.1.6. Работникам в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

- 1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

- 2) единовременное выходное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в календарном году. Материальная помощь состоит из персонального (фиксированного) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за норму рабочего времени.

Выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

6.1.7. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

6.2. Стороны считают необходимым:

6.2.1. Сохранить существующий уровень прав и гарантий по предоставлению компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа).

6.2.2. Сохранить систему мер по социальной поддержке работников.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

6.3.2. Способствовать организации оздоровления работников – членов профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путём взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников культуры, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

6.3.3. Способствовать оздоровлению детей работников – членов профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

## **VII. Охрана труда и здоровья работников**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

7.1.2. Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учётом мнения ПК.

7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.7. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ и другие мероприятия в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

7.1.8. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании ПК и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.9. Информировывает ПК до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда.

7.1.10. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке и по нормам, в соответствии с Приложением № 9 и 10 настоящего коллективного договора.

7.1.12. Обеспечивает за счёт средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.13. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения.

Предоставляет информацию в ПК о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.15. Предусматривает единовременную выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, учитывая финансовые возможности организации, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника.

## 7.2. Организация профсоюза:

7.2.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда из профсоюза, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюза осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашениями и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

7.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Направляет технических инспекторов труда Архангельской областной организации профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых и тяжёлых несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками – членами профсоюза.

7.2.9. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## 7.3. Стороны совместно обязуются:

7.3.1. Выполнять представления и требования технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателям по итогам проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.2. Разрабатывать предложения по улучшению условий и охраны труда работников учреждения.

7.3.3. Добиваться улучшения финансирования учреждения на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.3.4. Проводить мероприятия:

- по улучшению состояния здоровья работников;
- по соблюдению трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций;
- по выполнению Соглашения по охране труда при наличии финансовых возможностей образовательной организации.

## **VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению и закреплению педагогических кадров в учреждении**

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

8.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

8.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.2.3. Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

8.3.2. Обеспечивает информирование ПК о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

8.4. Организация профсоюза:

8.4.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

## **IX. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения к работе молодых педагогов**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

9.1.2. Содействовать реализации права работников из числа молодёжи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильём отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2016-2020 годы и долгосрочных целевых программ Архангельской области, содержащих мероприятий по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Создаёт условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

1) организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителей учреждений из числа молодых педагогов;

2) закрепляет наставников за работниками из числа молодёжи в первые три года их работы в учреждении;

3) предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодёжи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

9.2.2. При приёме на работу молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступивших к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере не менее 20% должностного оклада (ставки заработной платы), а окончившим образовательные учреждения с отличием – 30% в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трёх лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трёх лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

9.2.3. Молодым специалистам, приступившим к работе в учреждении, выплачивается единовременное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

9.2.4. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

## **X. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предоставление ПК информации по вопросам труда, вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;



- заблаговременное представление ПК информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного учёта мнения ПК;

- способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, содействовать их деятельности.

10.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей ПК в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

10.2.4. Членов ПК (других членов профсоюза – по решению ПК) освобождать от работы для участия в профсоюзной учёбе, конференциях, собраниях, созываемые профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.2.5. Безвозмездно предоставить в пользование ПК необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для работы самого ПК и для проведения профсоюзных собраний, средства связи.

Предоставить возможность для размещения информации о работе профсоюза в доступном для работников месте.

10.2.6. Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.2.7. Работники, являющиеся членами профсоюза, должны перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы.

10.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших ПК представлять их интересы при заключении и выполнении настоящего коллективного договора, ежемесячно перечислять на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 процента.

10.2.9. Включать представителей ПК в состав следующих комиссий учреждения:

- аттестационную
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по охране труда;
- по стимулированию и премированию работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.03.2017 года и действует в течение трёх лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года.

11.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

11.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.


11.5. Внесённые сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников учреждения.

11.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

**От работодателя:**

Директор МБОУ ДО «ДШИ № 52»

  
\_\_\_\_\_ Т.Д. Мелентьева

«21» февраля 2017 г.



**От работников:**

Председатель первичной  
организации профсоюза

  
\_\_\_\_\_ Е.А. Чеботарёва

«21» февраля 2017 г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзной организацией  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.А. Чеботарёва \_\_\_\_\_  
Протокол от 11.01.2017 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ ДО «ДШИ № 52»  
\_\_\_\_\_ Т.Д. Мелентьева  
Приказ от 11.01.2017 г. № 2-ф/ 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования «Детская школа искусств №52»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 52» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» от 01.06.2015 г. № 34 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» и от 10.10.2016 г. № 135 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №52» (далее – МБОУ ДО «ДШИ № 52», учреждение) в том числе:

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

3. Настоящее Положение распространяется на МБОУ ДО «ДШИ № 52», подведомственное Управлению образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район».

4. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения, утверждаемым директором МБОУ ДО «ДШИ № 52» по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством согласно ч.3 ст.29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

5. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам;

- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представителей работников в социальном партнёрстве.

6. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ №52», но могут начисляться за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

9. 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 минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. 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.

11. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52» относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель и главный бухгалтер учреждения;
- к вспомогательному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52» относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- к основному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52» относятся работники, не отнесённые к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52», разрабатывается на основе пункта 11 настоящего Положения, и утверждается приказом директора учреждения.

В муниципальных бюджетных и автономных учреждениях отношение средней заработной платы административно-управленческого персонала к средней заработной плате остального персонала, обеспечиваемой за счет внебюджетных средств, не может превышать отношения средней заработной платы административно-управленческого персонала к средней заработной плате остального персонала, обеспечиваемой за счет бюджетных средств.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда

работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

15. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «ДШИ № 52», определённых настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МБОУ ДО «ДШИ № 52» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по учреждению по основаниям, предусмотренным пп. 1 п. 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным пп. 5–7 п. 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается работникам МБОУ ДО «ДШИ № 52», работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий

коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности приведён в приложении № 2 к настоящему Положению.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам является:

- присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

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

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

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

- педагогическим работникам – по любой должности, включённой в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678;

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия в случаях, предусмотренных приложением № 9 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению являются:

1) заведование учебным кабинетом, руководство методическим объединением.

22. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным п. 21 настоящего Положения, составляет 5

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

23. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определённых настоящим Положением.

24. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» 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.

Повышающие коэффициенты к окладам, установленные работникам учреждения, начисляются ежемесячно.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

25. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

- выплата за сверхурочную работу;

- выплата за работу в ночное время;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

27. 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 ст. 147 ТК РФ.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимального размера, определённого настоящим Положением.

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

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

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику

устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

28. 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 ст. 148, 316 и 317 ТК РФ.

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52».

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.

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 ТК РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

- минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определённых в соответствии со ст. 152 – 153 ТК РФ;

- 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.

Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, определённых настоящим Положением.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пп. 1–2, абзацами шестым – восьмым пп. 3 п. 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника МБОУ ДО «ДШИ № 52» подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым пп. 3 п. 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов директора учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в МБОУ ДО «ДШИ № 52» Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почётное звание;
- 6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации.



Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

33. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты), календарный год (премиальная выплата по итогам года).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52», и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2 – 3 , приложения № 1 к настоящему Положению.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, достижение плановых и нормативных показателей работы.

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

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

Премииальная выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам МБОУ ДО «ДШИ № 52», которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением принято решение о снижении размера премиальной выплаты или её неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, может дифференцироваться. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением принято решение о снижении размера премиальной выплаты или её неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

Конкретные размеры снижения премиальных выплат определяются действующими в учреждении Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера,

Положением о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат работникам учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные п. 6, 7, 7.1, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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

34. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчётный период – календарный месяц (квартал) определяется настоящим Положением.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым п. 33 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведённых в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчётный период.

Показатели эффективности деятельности работников определяются согласно действующему в учреждении Положению о балльно-рейтинговой системе стимулирующих выплат в баллах за расчётный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчётном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчётный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчётном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в неё представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные п. 6, 7, 7.1, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются согласно действующим в МБОУ ДО «ДШИ № 52» Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего

характера и Положению о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат.

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

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году и начисляются согласно Положению о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат.

35. 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.

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	6
от 5 до 10 лет	9
от 10 до 15 лет	12
15 лет и более	15

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы не могут быть ниже минимальных размеров, определённых настоящим Положением. Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников.

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

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

37. Надбавка за почётное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в МБОУ ДО «ДШИ № 52». Работникам, имеющим несколько почётных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почётное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почётным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почётные звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почётное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальный размер надбавки за почётное звание составляет:

20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – педагогическим работникам, имеющим почётное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – иным работникам.

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

- работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трёх 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.

Минимальный размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а окончившим данные учебные заведения с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» трудовым договором на основании Положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения и Положения о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат. В трудовой договор работника МБОУ ДО «ДШИ № 52» подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- условия начисления устанавливаемых работнику премияльных выплат, предусмотренных пп. 1–3, 7 п. 32 настоящего Положения;

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных пп. 4–6 п. 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» на основании приказов руководителя учреждения. Приказы о начислении стимулирующих

выплат издаются в соответствии с действующими Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения и Положением о балльно-рейтинговой системе распределения стимулирующих выплат, трудовыми договорами работников и с учётом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

41. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам МБОУ ДО «ДШИ № 52», предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счёт фондов оплаты труда учреждения.

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

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

43. Материальная помощь работникам МБОУ ДО «ДШИ № 52» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со ст. 38 областного закона от 02.07.2013 г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

44. Материальная помощь может быть оказана работнику МБОУ ДО «ДШИ № 52» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребёнка, вступление в брак, тяжёлая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счёт экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель МБОУ ДО «ДШИ № 52» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

## **VI. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО «ДШИ № 52»**

45. Должностной оклад руководителя МБОУ ДО «ДШИ № 52» 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 учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым п. 17 настоящего Положения.

К основному персоналу МБОУ ДО «ДШИ № 52», определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных Уставом учреждения и приведённые в приложении № 7 к настоящему Положению.

Определяемые в целях настоящего пункта 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 МБОУ ДО «ДШИ № 52» определяется Управлением образования администрации МО

«Холмогорский муниципальный район».

Должностной оклад вновь назначенного руководителя учреждения определяется Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район».

Конкретный размер должностного оклада руководителя МБОУ ДО «ДШИ № 52» определяется Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район». Размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения и численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных бюджетных и автономных учреждений Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю МБОУ ДО «ДШИ № 52» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер должностного оклада.

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 учреждения.

46. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается главному бухгалтеру МБОУ ДО «ДШИ № 52» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

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

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

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

- приказов Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

- приказов руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждения.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю учреждения, относятся:

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

- достижение показателей качества и объёма муниципальных услуг, показателей объёма муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения;

- достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

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

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

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
- рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом (без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);
- своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих нормативным требованиям охраны труда;
- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учёта, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- своевременное и полное представление отчётов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчётов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;
- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя;
- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его Уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, Холмогорского муниципального района.

Весовое значение показателей качества и объёма муниципальных услуг, показателей объёма муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением в отношении руководителя учреждения составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвёртым – шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчётный период. Расчётным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчётный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется в отношении руководителя учреждения приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением снижается:

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

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

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчётном периоде.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные п. 6, 7, 7.1, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчётном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением, в соответствующем расчётном периоде с учётом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного п. 58 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

- приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

- приказами руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в отношении руководителя учреждения определяется Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя.

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почётное звание устанавливается руководителю учреждения в соответствии с п. 36, 37 и 39 настоящего Положения.

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

- 1) премия за качественное руководство учреждением;

- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;

- 4) премияльная выплата при награждении;

- 5) надбавка за почётное звание.

53. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных п. 49 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой п. 49 настоящего Положения), с учётом



особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется настоящим Положением.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

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

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

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

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почётное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с п. 36, 37 и 39 настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пп. 1 п. 48 и пп. 1 п. 52 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- приказов Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;
- приказов руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждения.

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- приказов Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, – в

отношении руководителя учреждения;

- приказов руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждения.

58. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средних заработных плат остальных работников руководимого им учреждения (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1,8 до 5,0 исходя из критериев деятельности учреждения для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы остальных работников, руководимого им учреждения, предусмотренных в приложении №8 к настоящему Положению.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, применительно к каждому муниципальному бюджетному или автономному учреждению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

## **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52»**

59. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» формируется на финансовый год исходя из объёма бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из муниципального бюджета, а также исходя из объёма средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

60. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонда оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов.

61. Предельная доля, указанная в п. 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в п. 60 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ ДО «ДШИ № 52»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
 работников МБОУ ДО «ДШИ № 52» по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: концертмейстер	5300
4 квалификационный уровень: преподаватель	7000
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалифика- ционных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию здания.	3420

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

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор).

Концертмейстеры.

Аккомпаниаторы.

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Заведующий производством (шеф-повар).

Начальник хозяйственного отдела.

Бухгалтер.

Кассир.

## 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 том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров) в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

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

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

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учёбы в качестве студентов высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учёбой.

9. Время непрерывной работы в приёмниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

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

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчёта 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 подсчёте непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесённая 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, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтверждённой 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 учёта 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:



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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с [п. 1 Приложения № 3](#) к примерному положению об оплате труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с [п. 1 Приложения № 3](#) к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый 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 «а» п. 10](#) настоящего Приложения.

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

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

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в [п. 1 Приложения № 3](#) к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования;

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ  
почётных званий, нагрудных знаков, знаков,  
значков, за наличие которых работникам устанавливается  
надбавка за почётное звание

1. Почётные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
  - «Народный учитель СССР»;
  - «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
  - «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
  - «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
  - «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
2. Почётные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
  - «Народный учитель Российской Федерации»;
  - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
  - «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
  - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».
3. Почётные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почётные звания):
  - «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
  - «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
  - «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
  - «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».
4. Нагрудные знаки, знаки и значки:
  - нагрудный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
  - нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;
  - нагрудный значок «Отличник просвещения СССР» Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
  - нагрудный значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;
  - значок «Отличник народного просвещения».

## ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных и автономных учреждений в сфере образования

1. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», – общеобразовательных организаций:

1) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

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

3) организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

5) участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

2. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», – организаций дополнительного образования:

1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;

2) укомплектованность клубов, секций, кружков, лабораторий, студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, театров и других групп (далее – объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);

3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

4) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);

5) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);

6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

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

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

9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта,

дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);

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

11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;

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

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчёта среднего должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель  
Учитель  
Воспитатель (включая старшего)  
Методист (включая старшего)  
Инструктор-методист (включая старшего)  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Педагог дополнительного образования (включая старшего)  
Педагог-организатор  
Педагог-библиотекарь  
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
Мастер производственного обучения  
Социальный педагог  
Педагог-психолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Учитель-дефектолог  
Музыкальный руководитель  
Старший вожатый  
Тьютор

## КРИТЕРИИ

деятельности муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы остальных работников руководимых ими учреждений

1. Общие критерии для муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования (далее – учреждения).

1.1. Тип образовательной организации:

Тип образовательной организации	Количество баллов
Общеобразовательная	2,0
Дополнительного образования	1,8

1.2. Наличие оборудованных спортивной (физкультурной) площадки, стадиона, музея, библиотеки, медицинского кабинета, учебно-опытного участка, теплицы, мастерских и других специально оборудованных сооружений и помещений для различных видов активной деятельности обучающихся по состоянию на 1 октября текущего года – 0,005 балла за один объект.

1.3. Наличие на праве оперативного управления у учреждения автотранспортных средств, имеющих документ о пройденном в текущем году техническом осмотре, используемых для подвоза учащихся, по состоянию на 1 октября текущего года – 0,005 балла за одно автотранспортное средство.

Наличие на праве оперативного управления у учреждения автотранспортных средств, имеющих документ о пройденном в текущем году техническом осмотре, используемых для других целей, по состоянию на 1 октября текущего года – 0,003 балла за одно автотранспортное средство.

1.4. Наличие функционирующего филиала и (или) обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года, – 0,01 балла за один филиал (иное обособленное структурное подразделение).

1.5. Организация учреждением, согласно плана Управления образования региональных, межмуниципальных, муниципальных мероприятий в очной форме с воспитанниками, обучающимися и педагогическими работниками (фестивалей, конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований и других подобных мероприятий) за отчётный финансовый год – 0,004 балла за одно мероприятие, но не более 1,0 балла всего. В целях настоящего пункта под участниками мероприятия понимаются участники, за исключением организаторов мероприятия и лиц, привлечённых в целях проведения мероприятия.

1.6. Наличие стажа непрерывной работы:

При стаже непрерывной работы	Количество баллов
От 1 года до 3 лет	0,03
От 3 до 5 лет	0,04
От 5 до 10 лет	0,05
От 10 до 15 лет	0,06
15 лет и более	0,07

1.7. Наличие почётного звания – 0,1 балла.

1.8. Превышение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников над уровнем, установленным муниципальному бюджетному или автономному учреждению Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район» осуществляющего функции и полномочия учредителя, за отчётный финансовый год – минус 0,02 балла за каждый процентный пункт свыше 5 процентов.

1.9. Списочная численность работников по состоянию на 1 октября текущего года – 0,003 балла, но не более 0,5 балла.

2. Критерии по типам образовательных организаций.

2.1. Для общеобразовательных организаций:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Численность обучающихся по основным общеобразовательным программам по состоянию на 20 сентября текущего года	человек	0,0015, но не более 0,7
2. Численность воспитанников обучающихся по программам дошкольного образования	человек	0,0015, но не более 0,7
3. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным за отчётный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
4. Среднегодовая численность детей, не относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проживающих в интернате по состоянию за отчётный финансовый год	человек	0,001
5. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчётный финансовый год	человек	0,009, но не более 1,1
6. Наличие в учреждении классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения, по состоянию на 20 сентября текущего года	класс	0,002

2.2. Для организаций дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования	человек	0,0002, но не более 0,8
2. Количество программ дополнительного образования, реализуемых в организации по состоянию на 1 октября текущего года	программа	0,0005
3. Количество концертных программ, организованных учреждением, проведённых обучающимися в муниципальных общеобразовательных или иных организациях, за отчётный финансовый год	программа	0,05, но не более 1,0

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 5,0.



### ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования

<p>6. Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)</p>
<p>7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>8. Учитель-дефектолог</p>	<p>Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор</p>
<p>9. Учитель-логопед (логопед)</p>	<p>Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда); тьютор</p>
<p>10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>

12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор