

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕРДАКЛИНСКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**10 сентября 2024 г.**

**№ 1869**

**Экз.№ \_\_\_\_\_**

**р.п.Чердаклы**

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области. и признании утратившим силу некоторых постановлений администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области администрация муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования - Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 23.08.2018 №686 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования - детских школ искусств муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области».

2.2. Постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 20 мая 2020 г. № 490 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 21.08.2018 № 686 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей - детских школ искусств муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и признании утратившим силу постановления администрации муниципального образования

«Чердаклинский район» Ульяновской области от 23.08.2016 №704»».

2.3. Постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 23.01.2023 г. №101 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 21.08.2018 № 686 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей - детских школ искусств муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и признании утратившим силу постановления администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 23.08.2016 №704»».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника отдела по делам культуры, досуга населения и спорта администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

Глава администрации муниципального  
образования «Чердаклинский район»  
Ульяновской области

Ю.С.Нестеров

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
администрации  
муниципального образования  
«Чердаклинский район»  
Ульяновской области  
от 10 сентября 2024г. № 1869

**Положение об отраслевой системе оплаты труда работников  
муниципального учреждения дополнительного образования  
Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской  
области  
муниципального образования «Чердаклинский район»  
Ульяновской области**

**1. Общие положения**

1.1) Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих деятельность» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего

характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее – образовательная организация), находящейся в ведении муниципального учреждения администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

1.2) Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3) В случае отсутствия должности, занимаемой работником образовательной организации, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

1.5) Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации, которое

устанавливается нормативным актом соответствующей организации.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации**

2.1) Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательной организации определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2) Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К$ , где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3) Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению.

2.4) При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1) Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательной организации, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

3.2) Работникам образовательной организации за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

3.3) Работникам образовательной организации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4) Работникам образовательной организации за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.5) Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций, индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении и находящихся в санаторно-курортных организациях, - в размере 2150 рублей.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1) Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2) К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премии по итогам работы.

Работникам образовательной организации устанавливаются надбавки за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательных организациях с определенными условиями.

Кроме того, работникам образовательной организации могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3) Работникам образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом образовательной организации.

4.4) Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом образовательной организации.

4.5) Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам образовательной организации в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательной организации (приложение № 3).

4.6) Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 35 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

4.7) Надбавка за работу в образовательной организации с определенными условиями устанавливается в образовательных организациях, находящихся в сельских населенных пунктах (по

должностям работников образовательных организаций в соответствии с приложением № 4 к Положению) - в размере 2150 рублей.

4.8) Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - в размере, не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов "За достижения", "За высокие достижения", - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям, надбавка устанавливается ему только по одному основанию,



предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

4.9) Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двухкратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации, установленных нормативным актом образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.10) К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.11) Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники образовательной организации (преподаватели, концертмейстеры).	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкульт-минутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)

Наименование должности	Основание для премирования
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения
	Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по учебной, воспитательной и методической работе	Организация предпрофессионального обучения, направленного на профессиональное становление одаренных детей
	Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного и методического процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и

Наименование должности	Основание для премирования
	Сохранение контингента обучающихся
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Учебно-вспомогательный персонал	Формирование и ведение электронного делопроизводства
	Формирование и ведение электронного архива
	Своевременная и качественная работа с сайтом
	Оперативность, системность и качество ведения документации
	Качество информационного сопровождения образовательного процесса
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
Обслуживающий персонал (делопроизводитель, уборщица, оператор, гардеробщица)	Качественное ведение документации.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Соблюдение норм работы газовой котельной

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.12) В целях выплаты премий по итогам работы в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников образовательной организации, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников образовательной организации.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.13) По представлению рабочей комиссии премии распределяются

коллегиальным органом образовательной организации в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, утвержденным нормативным актом образовательной организации.

4.14) Работникам образовательных организаций в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников образовательных организаций, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

4.15) Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определенными условиями носит обязательный характер

4.16) При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размеры надбавок за работу в образовательных организациях, находящихся в сельских населенных пунктах, размеры доплат и надбавок за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания рассчитываются только исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором.

4.17) За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

до 10000 рублей включительно - 10 процентов;  
от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;  
от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;  
от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;  
от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;  
свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, образовательной организации, заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются

## **5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций**

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций определяется с учетом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года. (по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом в сфере образования).

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация утверждается также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных организаций устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в

астрономических часах и включает в себя: уроки (учебные занятия) перерывы между уроками (перемены). Количество часов установленной учебной нагрузки, соответствует количеству проводимых учебных занятий длительностью урока, не превышающего 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом, либо локальным нормативным актом образовательной организации, с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий, неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательных организаций, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательной организации педагогические и другие работники привлекаются не ранее чем за 20

минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 (групп), количества учащихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, культуры, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели и концертмейстеры, для которых данная образовательная организация

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.7. Руководящие работники образовательной организации, а также педагогические работники, не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательной организации осуществляется по согласованию с администрацией муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций и их заместителей**

6.1. Зарплата руководителя образовательной организации, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Зарплата руководителя образовательных организаций устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителем соответствующих образовательных организаций.

Зарплата заместителей руководителей образовательных организаций устанавливается руководителями соответствующих образовательных организаций.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5.



Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается нормативным актом администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

6.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается учредителем образовательной организации в определенном им порядке. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации и образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций и их заместителям в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательной организации, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций.

6.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.7. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителю образовательной организации и их заместителям устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.8. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителей и работников образовательной организации:

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам образовательной организации составляет:

Концертмейстер, педагог дополнительного	56 дней
---	---------

образования	
Преподаватель	

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков руководителя и заместителей руководителя образовательной организации составляет:

Директор	56 дней
Заместитель директора	56 дней

## 7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1) Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2) Работникам образовательной организации, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3) При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4) В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательной организации может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам работников образовательной организации, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной

организации;

- за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

7.5) Руководитель образовательной организации для проведения учебных занятий с обучающимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6) Уровень образования работников образовательной организации при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7) Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, сформированные в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде и представленные на бумажном носителе либо в форме электронного документа.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными в соответствии с трудовым законодательством в

электронном виде и представленными на бумажном носителе либо в форме электронного документа быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка и (или) сведения о трудовой деятельности, сформированные в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде и представленные на бумажном носителе либо в форме электронного документа.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы работникам образовательной организации регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8) Работникам образовательной организации в предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации

7.9) В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не

ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.10) Работникам образовательной организации снижается размер выплат стимулирующего характера в связи с выявленными в результате проведённой проверки финансовой деятельности учреждения органами внешнего и внутреннего финансового контроля фактами нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств. Порядок, перечень оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации производится по решению учредителя, работникам образовательной организации - по решению руководителя образовательной организации. (Приложение № 5 «Перечень оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера»). В целях выявления обстоятельств совершения работником нарушения, по решению представителя нанимателя проводится Проверка, срок которой не должен превышать 20 календарных дней.

Проверка проводится:

- Контрольно-счетной палатой муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области;
- управлением финансов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

При проведении проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

- факт совершения работником нарушения;
- вина работника;
- причины и условия, способствовавшие совершению работником нарушения;
- характер и размер вреда, причинённого работником в результате нарушения.

В целях выяснения обстоятельств, подлежащих установлению в ходе проведения проверки, могут быть запрошены:

- письменные объяснения от работника, в отношении которого проводится проверка;
- документы, имеющие отношение к проверке, а в случае необходимости приобщены их копии к документам проверки.

В представлении указываются:

- день, время, место и обстоятельства совершения работником нарушения;
- предлагаемый размер снижения поощрения;
- иные факты, заслуживающие внимания.

К представлению приобщаются письменное объяснение работника, совершившего нарушение (акт об отказе в даче объяснения), Докладная (служебная) непосредственного руководителя или соответствующий акт, составленный по факту совершения нарушения.

Снижение надбавки производится за тот месяц, в котором было совершено нарушение.

Если нарушение обнаружено после выплаты поощрения, снижение размера поощрения производится в том расчётном периоде, в котором было обнаружено совершение нарушения, но не позднее шести месяцев со дня его обнаружения.

7.11) Прекращение трудового договора не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд, в том числе и премий.

По ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора все причитающиеся работнику суммы должны быть выплачены в день увольнения.

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательной организации**

8.1) Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательной организации на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2) Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера. При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются средства на установление премии по итогам работы работникам образовательной организации в размере не менее 9 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3) Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации, утверждаемые администрацией муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников

образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организацией функций, задач и объёма работы.

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4) В случае оптимизации структуры и численности работников образовательной организации лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательной организации может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5) Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, могут направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

---

**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых  
ставок заработной платы по должностям работников  
муниципального учреждения дополнительного образования  
Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской  
области муниципального образования «Чердаклинский район»  
Ульяновской области**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы составляет, 10 275 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе "Должности педагогических работников"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационный уровень	Методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель К = 0,06



**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников  
муниципального учреждения дополнительного образования  
Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской  
области муниципального образования «Чердаклинский район»  
Ульяновской области по общеотраслевым  
профессиям рабочих и должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад составляет - 4989 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00 2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14

2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К = 0,12 3 разряд ЕТКС - К = 0,19
---	--

2. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад составляет - 5300 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад составляет- 5516 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55

5 квалификационный уровень	$K = 0,65$
-------------------------------	------------

**ПОРЯДОК  
назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы,  
выслугу лет работникам образовательной организации**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки.**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка), включаются:

- время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением образования);

- время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

- служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

**2. Назначение и начисление надбавки.**

- для педагогических работников:

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Педагогические работники	500	1115	1525	2000

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право**

## **на назначение надбавки**

3.1) Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2) Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности, сформированные в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде и представленные на бумажном носителе либо в форме электронного документа

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде и представленными на бумажном носителе либо в форме электронного документа может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих муниципальных организаций на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование учреждения и справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3) Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципального учреждения  
дополнительного образования Детской школы искусств № 1  
Чердаклинского района Ульяновской области муниципального  
образования «Чердаклинский район» Ульяновской области,  
находящихся в сельских населенных пунктах, для которых  
устанавливается надбавка в размере 20 процентов**

1. Директор образовательной организации.
2. Заместитель директора.
3. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификационными справочниками.
4. Педагогические работники.
5. Концертмейстер.
6. Методист

ПРИЛОЖЕНИЕ №5  
к Положению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера  
работникам образовательной организации**

№ и/и	Основание снижения выплат стимулирующего характера	Размер снижения
1	2	3
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.	20%
2.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «Чердаклинский район», нормативно правовых актов Совета депутатов и администрации муниципального образования «Чердаклинский район»	10%

3.	Несоблюдение служебного распорядка муниципального органа, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе: - режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха - порядка и сроков оплаты труда - правил служебного поведения, делового общения	20% 15% 10% 5%
4.	Несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности	20%
5.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан и организаций, в том числе необъективное, не всестороннее, несвоевременное рассмотрение обращений граждан	20% 30%
1	2	3
6.	Нарушение установленных законодательством запретов.	50%
7.	Несоблюдение установленных законодательством ограничений, за исключением представления представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на работу	
8.	Предоставление представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на работу	50%
9.	Несоблюдение установленных законодательством требований к служебному поведению	10%
10.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	30%
11.	Утеря представленных для исполнения должностных обязанностей: -служебных удостоверений -служебных документов -материальных ценностей	20% 30% 50%
12.	Неисполнение поручений соответствующих руководителей, данных в пределах их полномочий	40%

13.	Ненадлежащее исполнение поручений соответствующих руководителей, данных в пределах	30%
14.	Исполнение неправомερных поручений	10%
15.	Однократное грубое нарушение работником должностных обязанностей, в том числе: прогул (отсутствие на служебном месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение служебного дня); появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;	60% 60% 60%
1	2	3
	Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях	60%
16.	Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя	70%
17.	Принятие работником, необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу муниципального органа	70%



18.	Неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений:	5%
	-до 10 000 рублей включительно	10%
	-до 50 000 рублей включительно	20%
19.	Нецелевое использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений	100%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению

**ПОРЯДОК**  
**исчисления размера среднемесячной заработной платы для**  
**определения размера должностного оклада руководителя**  
**муниципального учреждения дополнительного образования Детской**  
**школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области**  
**муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской**  
**области**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления размера среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного образования (далее - Учреждение).

2. Установить предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и размера среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения в кратности от 1 до 3.

3. Перечни должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу Учреждения, приведены в приложении № 7 к Положению.

4. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете среднемесячной заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете среднемесячной заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения.

5. Среднемесячная заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым

договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала образовательной организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала образовательной организации, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению

**Перечни должностей и профессий работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области**

Преподаватель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, секретарь, делопроизводитель, агент по закупкам, методист, техник по инструменту

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению

**Показатели и размер повышающего коэффициента по определению размеров окладов (должностных окладов) руководителю муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области**

Наименование показателя	Размер повышающего коэффициента	
	<i>от 2,5 до 5</i>	<i>от 0 до 2,5</i>
Охват детей 6 - 18 лет, проживающих в Чердаклинском районе (%)	свыше 10	от 0 до 10
Доля учащихся учреждения – лауреатов конкурсов от общего количества учащихся учреждения (%)	свыше 8	от 0 до 8