

Дополнения и изменения в
коллективный договор Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Килемарская
детская школа искусств, заключенного
на 2021-2024 годы

Подписаны сторонами

от работодателя:

Директор МБОУДО

«Килемарская детская школа
искусств»

Мош Л.И. Мошкина

«16» января 2022 года

от работников:

Полномочный представитель
работников

Муракашвили Л.Н. Журавлева-
Муракашвили

«11» декабря 2022 года

Приняты на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 11.01.2022 года

Проведена уведомительная
регистрация в государственном
казенном учреждении Республики
Марий Эл «Центр занятости
населения Килемарского района»
Регистрационный номер 271
от «13» января 2022 г.
Ответственное лицо:
Видушкин *инспектор*
(подпись) (должность)
С.И. Толбина
(подпись) (Ф.И.О.)

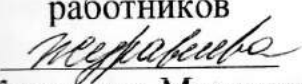
ГКУ Республики Марий Эл
«ЦЗН Килемарского района»
Вх. № 15
«11» января 2022 г.

В коллективный договор МБОУ ДО «Килемарская детская школа искусств», заключенный на 2021-2024 годы внести следующие изменения:

Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Килемарская детская школа искусств» изложить в новой редакции (прилагается).

Данные дополнения и изменения вступают в силу со дня подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

СОГЛАСОВАНО

Полномочный представитель
работников
Л.Н. Журавлева-Муракашвили
Протокол № 1_
от «11» января 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «Килемарская
ДШИ»
Л. И. Мошкина
Приказ №
от «11» января 2022 года**ПОЛОЖЕНИЕ****о системе об оплате труда работников****Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Килемарская детская школа искусств»**

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Килемарская детская школа искусств» (далее – Учреждение)
2. Система оплаты труда работников разработано в соответствии Законом Республики Марий Эл от 03 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл, Распоряжением Правительства РМЭ от 28 января 2013 года № 33-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на повышение эффективности сферы культуры» (с учётом изменений, внесённых распоряжением Правительства РМЭ от 22 февраля 2013 года № 82-р, приказа Министерства культуры, печати и по делам национальностей РМЭ от 2 апреля 2013 года № 150 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами самоуправления в РМЭ показателей (критериев оценки эффективности) деятельности работников муниципальных учреждений», Постановления Правительства РМЭ от 24 апреля 2014 года № 185 «О мерах по повышению средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений РМЭ и муниципальных учреждений в РМЭ», Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 29 октября 2021 года № 458 «Положение о системе оплаты труда работников образовательных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл» и определяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Республики Марий Эл, решением Собрания депутатов муниципального района, а также настоящим Положением, в целях усиления

материальной заинтересованности в качественном выполнении муниципальных заданий по оказанию муниципальных услуг, повышения эффективности труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат.

3. В настоящем Положении используются следующие определения:

- профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности принятия решений), необходимой для выполнения работы;

- базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности. Им устанавливается оплата труда в соответствии с коэффициентами по данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

II. Порядок и условия оплаты труда

5. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 апреля 2021 г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

6. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, умноженного на повышающий коэффициент (ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В ставку заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

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

8. Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится

пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

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

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, со дня представления работником документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты, или со дня получения сведений о трудовой деятельности работника;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

III. Определение базовых окладов (базовых должностных окладов) по категориям работников учреждений

10. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам устанавливаются следующие базовые оклады (базовые должностные оклады):

по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» - 7657 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» - 8067 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 5205 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 5899 рублей.

11. Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Должности педагогических работников», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Квалификационный	Должности, отнесенные к	Повышающий
------------------	-------------------------	------------

уровень	квалификационному уровню	коэффициент по занимаемой должности
2	Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог-организатор	1,0
3	Воспитатель Методист Педагог-психолог	1,02
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Старший методист Тьютор Учитель	1,1

12. Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, формирующие базовый должностной оклад, в зависимости от:

а) уровня образования:

среднее профессиональное – 1,0

высшее образование – 1,05

Уровень образования педагогических работников определяется на основании документов об образовании и (или) о квалификации.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

б) наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория – 1,2;

высшая квалификационная категория – 1,3

13. Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Должности руководителей структурных подразделений», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	Заведующий (начальник) структурным	1,1

	подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; Начальник (заведующий учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	1,15

14. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
2	Профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	1,03

15. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и	

	5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 4 разряд 5 разряд	1,0 1,05
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 6 разряд 7 разряд	1,15 1,2
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1,25

IV. Выплаты компенсационного характера

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, доплата за ненормированный рабочий день.

17. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

18. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 час.00 мин. до 6 час.00 мин;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы в размере не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные или нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания работникам учреждения с их письменного согласия, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах базового оклада (базового должностного оклада);

доплата за ненормированный рабочий день. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 25 процентов базового оклада (базового должностного оклада);

19. Доплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из часовой ставки, которая рассчитывается путем деления базового оклада (базового должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной часовой рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

20. Условия и порядок установления доплат фиксируются в коллективных договорах, трудовом договоре работника, соглашениях, локальных нормативно-правовых актах в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут

Нормы этих установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при нарушении в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы. Установление и отмена компенсационных выплат осуществляется в соответствии с условиями труда сотрудника Учреждения не реже одного раза в год.

21. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, размеры доплат с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

22. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах ассигновки на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от иной деятельности.

V. Выплаты стимулирующего характера

23. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

24. Надбавка за стаж работы устанавливается:

а) педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы, определяемого в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы, приведенного в приложении № 1 к настоящему Положению, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада, с учетом педагогической нагрузки):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 – 30 процентов.

б) работникам, замещающим должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 – 30 процентов.

в) работникам, замещающим должности рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
при стаже работы свыше 10 лет – 20 процентов.

25. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) руководителям учреждений – по решению Отдела культуры, физкультуры и спорта администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл;

2) заместителям руководителя по учебной и учебно-воспитательной работе - за выполнение учебных планов и планов воспитательной работы; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением; содержание контингента учащихся; высокий уровень организации аттестации педагогических работников; – по решению руководителя учреждения;

3) заместителям руководителей по развитию учреждений – за системную работу по модернизации программы развития учреждений, наличие стратегии маркетинга образовательной организации; увеличение доли платных образовательных услуг, усиление процессов применения интегрированных программ с образовательными программами основного общего и среднего общего образования, усиление инвестиционной привлекательности образования, открытости и интернационализации потенциала знаний – по решению руководителя учреждения;

4) заместителю руководителя по административно-хозяйственной части – за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - по решению руководителя учреждения;

5) главному бухгалтеру – за своевременное и качественное предоставление отчетности; разработку новых программ, Положений; подготовку экономических расчетов; качественное ведение документации – по решению руководителя учреждения;

6) педагогическим работникам за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; подготовку призеров олимпиад, конкурсов различного уровня; проведение уроков высокого качества; участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведения личных дел) – по решению руководителя учреждения.

Критерии и показатели эффективности деятельности труда преподавателей учреждения приведены в Положении о стимулировании работников МБОУ ДО «Килемарская детская школа искусств».

Критерии рассматриваются комиссией, созданной на базе учреждения, утвержденной приказом руководителя учреждения. По итогам заседания комиссии составляется протокол.

7) работникам, замещающим должности специалистов и служащих, не указанных в подпунктах 1-6 настоящего пункта, - за интенсивность, напряженность работы; участие в выполнении важных работ и мероприятий; обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и ведомственных целевых программ - по решению руководителя учреждения;

8) работникам, замещающим должности рабочих - за участие в выполнении важных работ и мероприятий; обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения - по решению руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливается локальным актом учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для невыплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за период, в котором имело место нарушение.

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены ученые степени почетные звания, в следующих размерах:

3 000 рублей за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о присуждении ученой степени);

5 000 за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о присуждении ученой степени);

500 рублей за ведомственные награды Министерства науки и высшего образования, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетно звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» (со дня присвоения звания), а также за другие знаки отличия при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника;

1 000 рублей за почетные звания Республики Марий Эл «Заслуженный артист Республики Марий Эл», «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный

художник культуры Республики Марий Эл», (со дня присвоения почетного звания);

1 500 рублей за почетные звания «Народный учитель Республики Марий Эл», «Народный артист Республики Марий Эл», «Народный художник Республики Марий Эл», «Народный мастер традиционных художественных промыслов и ремесел Республики Марий Эл», (со дня присвоения почетного звания);

2 000 рублей за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», (со дня присвоения почетного звания).

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за одно почетное звание (ученая степень), за которое настоящим пунктом предусмотрен наибольший размер надбавки.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и почетные звания Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника и выплачиваются за фактически отработанное время.

27. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или локальным актом учреждения.

Работникам учреждения наряду со стимулирующими выплатами по итогам труда (в т.ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам (День учителя (5 октября), День работника культуры России (25 марта));
- к юбилеям (достижения 50, 60, 70-летнего возраста);-
- в связи с присуждением почетных званий;
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- в случае увольнения в связи с уходом на пенсию;
- по итогам работы за определенный период;
- иные премии (юбилей школы, день поселка, международный фольклорно-этнографический праздник «Земля предков»).

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премии определяется приказом

руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты

При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных методов и форм организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности).

Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

За выполнение особо важных и срочных работ работникам выплачивается единовременная премия с целью поощрения работников за инициативность и качественный результат труда.

28. Порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых Отделом культуры, физкультуры и спорта администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл.

29. Абсолютный размер каждой выплаты стимулирующего характера, исчисляемой в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), определяется без учета других выплат стимулирующего характера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из республиканского бюджета Республики Марий Эл, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VI. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников, предусматривается установление повышающего коэффициента к базовому должностному окладу по учреждению:

1) специалистам, работающим в сельской местности, - 1,25;

участующим и педагогическим работникам учреждений, осуществляющим методическую деятельность, - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, указанного в подпункте 1, по учреждению образует новый базовый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, указанного в подпункте 2, по учреждению не образует новый базовый должностной оклад.

31. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодшего специалиста, впервые окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим (в течение трех лет после окончания соответствующей образовательной организации) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, локальным нормативным правовым актом и (или) трудовым договором устанавливаются персональные выплаты в размере 0,5 базового должностного оклада на три года работы со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

32. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом следующих условия:

а) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

б) ежегодно составляемой тарификации заработной платы педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по учебным планам, сформированным на основе федеральных государственных стандартов, федеральных государственных требований либо образовательных программ дополнительного образования, исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении;

в) дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, кабинетами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает условия оплаты, указанные в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта).

Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, указанные в подпункте «в» настоящего пункта.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

33. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Для указанных в настоящем пункте категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, указанные в приказе Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству осуществляется с разрешения руководителя отдела культуры, физкультуры и спорта администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл.

VII. Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников, замещающих должности рабочих

34. Работникам, замещающим должности рабочих, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) работ, в соответствии с Перечнем должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, согласно приложению № 2 к настоящему Положению, устанавливается повышающий коэффициент к должностному

Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, указанные в подпункте «в» настоящего пункта.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

33. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Для указанных в настоящем пункте категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, указанные в приказе Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству осуществляется с разрешения руководителя отдела культуры, физкультуры и спорта администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл.

VII. Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников, замещающих должности рабочих

34. Работникам, замещающим должности рабочих, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) работ, в соответствии с Перечнем должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, согласно приложению № 2 к настоящему Положению, устанавливается повышающий коэффициент к должностному

окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 0,3 должностного оклада.

35. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к базовому должностному окладу руководителя учреждения и базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к базовому должностному окладу руководителя.

Применение указанного повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад).

Решение об установлении повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) принимается руководителем учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат с применением повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл в кратности от 1 до 8.

37. Базовый должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с объемными показателями деятельности образовательных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, согласно

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

38. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется исходя из среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год, в соответствии с государственной статистической отчетностью учреждения по форме федерального статистического наблюдения № 3П-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

IX. Другие вопросы

39. В целях подтверждения соответствия работника учреждения занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-педагогическому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

40. Квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации в целях установления квалификационной категории, учитывается в течение 5 лет со дня решения аттестационной комиссии.

41. Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности либо в целях установления квалификационной категории проводится на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

42. В пределах фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителям и работникам учреждений может быть оказана единовременная материальная помощь.

При наличии средств экономии фонда оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в размере до 1 должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с приближением дат работника (50, 60, 70 лет);
- в связи со вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети).
- в связи с особыми обстоятельствами (пожар, кража, грабеж, совершенные с незаконным проникновением в жилище);
- при увольнении работника учреждения в связи с выходом на пенсию;
- в связи с тяжелым заболеванием работника;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, по ходатайству коллектива или представителя работников. К заявлению на выплату материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

43. По должностям служащих (профессиям рабочих), базовые оклады (должностные оклады) которых не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности третьего уровня».

44. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной квалификации, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Продолжительность одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплаты труда. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться часовые ставки заработной платы, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

45. Фонд оплаты труда учреждений формируется из ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат стимулирующего и стимулирующего характера, а также других выплат, предусмотренных разделами VI - VIII настоящего Положения.

46. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), установленного законодательством культуры, печати и по делам национальностей Республики.

Порядок определения стажа педагогической деятельности

1. Основным документом для определения стажа педагогической деятельности является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного стажа, табельные книги, архивные описи и иные документы, подтверждающие стаж работы по специальности). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности работника в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден сведениями о трудовой деятельности, содержащимися:

а) работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

б) многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в) Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

г) с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух и более свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на должностях, определенных приказом Министерства здравоохранения и социального обеспечения Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотек;

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 3 настоящего Порядка;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций комитетов, советов профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных исследований); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и обществах детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома работников народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-педагогической помощи несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских инспекциях) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитываются периоды, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности, соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, предмета);

в) дополнительное образование;

в) в педагогическом;

в) в педагогическом;

в) в педагогическом – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, основы безопасности жизнедеятельности);

преподавателям трудового (профессионального) обучения, черчения, изобразительного искусства, информатики, дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с изучением отдельных предметов;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

г. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

д. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если работник на этих должностях имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

Для этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в которых выполнялась педагогическая работа.

ж. Работникам организаций время педагогической работы в общественных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее продолжительность (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 40 часов в учебном году.

Для этом педагогический стаж засчитывается только те месяцы, в которых выполнялась педагогическая работа.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих, привлекаемых для выполнения важных
(особо ответственных) и ответственных (особо ответственных) работ

автомобили

инструменты

инструменты по ремонту электрооборудования

инструменты по обслуживанию электроустановок

инструменты по обслуживанию съемочной техники

инструменты по обслуживанию звуковой техники

инструменты духовых инструментов

инструменты пианино и роялей

инструменты-регулирующие смычковых инструментов

инструменты струнных инструментов

инструменты язычковых инструментов

**Объемные показатели
деятельности образовательных организаций Республики Марий Эл,
находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам
национальностей Республики Марий Эл, и порядок отнесения их к
группам по оплате труда руководителей**

1. Объемные показатели деятельности государственных учреждений Республики Марий Эл, относящихся к государственным образовательным организациям Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл (далее - образовательная организация), характеризуют масштаб руководства образовательной организацией.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации с целью определения группы по оплате труда руководителей исчисляется в баллах по следующим объемным показателям деятельности образовательной организации:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
1. Контингент обучающихся			
1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося	0,5
2.	Наличие в образовательных организациях обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
3.	Количество обучающихся, получающих образование по договорам об оказании платных образовательных услуг	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20 суммарно
4.	Количество выпускников организаций дополнительного образования, поступивших в профессиональные образовательные организации в области искусств в текущем году	за каждого обучающегося	1, но не более 20 суммарно
5.	Количество трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций по профилю полученного образования в области культуры и искусств	за каждого трудоустроившегося	1, но не более 20 суммарно
6.	Количество обучающихся на дому	за каждого обучающегося	0,5

	по адаптированным образовательным программам (по медицинским показаниям)	дополнительно	
2. Кадры			
7.	Количество работников образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,3
		высшую квалификационную категорию,	0,5
		ученое звание	1
8.	Количество педагогических работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверение в течение года	за каждого	1
9.	Количество педагогических работников, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течение года	за каждого	0,5
10.	Количество молодых специалистов	за каждого	0,5
3. Материально-техническая база			
11.	Готовность образовательной организации к новому учебному году в соответствии с установленными сроками		20
12.	Наличие оборудованных учебных кабинетов по учебным предметам	за каждый кабинет	1
13.	Наличие специально оборудованных хранилищ для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного, методического фонда, мастерских по декоративно-прикладному искусству (керамика, дерево и др.), мастерских по ремонту и оформлению художественных работ, концертного зала в зависимости от его состояния и использования в работе	за каждую мастерскую	10, но не более 20 суммарно
14.	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного зала)	за каждый зал	10, но не более 20 суммарно
15.	Наличие оборудованной и используемой по целевому назначению библиотеки (в зависимости от состояния фонда и использования)		15
16.	Наличие на балансе	за каждый предмет (единицу)	5, но не более

образовательной организации образовательных инструментов, художественных произведений, представленных на государственный учет в качестве памятников культуры	учета)	20 суммарно
Наличие в образовательной организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	до 15, но не более 45
Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно- реабилитационного центра, сплавной	за каждый вид	до 15, но не более 45
Отсутствие централизованного горячего водоснабжения и других коммунальных услуг		до 20
Наличие теплотрассы на балансе образовательной организации		до 20
4. Символично-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность		
Наличие в образовательной организации коллегиальных органов управления	за каждый вид	10
Проведение мероприятий по пропаганде деятельности образовательной организации:	за каждое мероприятие	
на муниципальном уровне		5
на республиканском уровне		10
Количество реализуемых образовательных программ по искусству музыкального искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций	до 10 образовательных программ	5
	(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	8
	от 11 до 15 образовательных программ	10
	(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	13
	более 15 образовательных программ	20
	(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	23

24.	Количество реализуемых образовательных программ по видам хореографического, изобразительного искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций	за каждую образовательную программу	5
		(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	8
25.	За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня	за каждый вид	10
26.	Наличие творческих коллективов - победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов (состав участников коллектива не менее 7 человек)	за каждый вид	5
27.	Наличие в образовательной организации базы педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования		до 10

3. Количество баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации, предусмотренным с верхним пределом, устанавливается Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл.

4. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей деятельности образовательной организации, в соответствии со следующей таблицей:

	Вид образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей по сумме баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации			
		I	II	III	IV
1.	Профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

III. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

5. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл на основании объемных показателей деятельности образовательной организации.

6. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы в образовательной организации суммарное количество баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации может быть увеличено Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Килемарская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Килемарская детская школа искусств» (далее - Положение) определяет общие требования к стимулированию работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Килемарская детская школа искусств» (далее ДШИ) и разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Федерального Закона «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями и дополнениями);

-Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 24 ноября 2010 г. № 318 "О реализации мероприятий по переходу на новую систему оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл" (с последующими изменениями и дополнениями);

-приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями и дополнениями)

-распоряжением Правительства РМЭ от 28 января 2013 года №33-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на повышение эффективности сферы культуры» (с последующими изменениями и дополнениями).

- постановлением Правительства РМЭ от 5 июня 2014 года № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства РМЭ от 4 августа 2011года»,

-Уставом ДШИ.

1.1. Основными задачами настоящего Положения являются

а) усиление материальной заинтересованности работников,
б) развитие их творческой активности и инициативы;
в) повышение качества образовательного процесса и предоставляемых образовательных услуг ДШИ;

г) повышение ответственности за качественное выполнение своей работы и результаты собственного труда.

1.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за:

- надбавка за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- сложность и напряженность работы,
- высокий профессионализм и качество выполняемой работы,
- внедрение новых методов и разработок в образовательный и творческий процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; достижение учащимися высоких показателей уровня компетентности (образованности);

- подготовку победителей и призеров конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью и планом работы ДШИ, участие в выполнении важных работ или мероприятий в течение соответствующего периода;

- эффективную работу с одаренными детьми, с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, в том числе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), инвалидами, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДШИ и др.

1.3. Указанные выплаты уменьшаются либо отменяются полностью

при:

- ухудшение качества работы;
- прекращение выполнения определенных функций;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений директора, отчетов, оформление документов и др.);
- выявление нарушений уставной деятельности;
- наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

1.4. Распределение стимулирующих выплат работникам ДШИ, включая внешних совместителей (ст.129 ТК РФ), производится на основании решения комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат, персональный состав которой утверждается приказом директора.

1.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору ДШИ. Окончательное решение принимает директор ДШИ и оформляет применение мер материального стимулирования.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором или другими локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДШИ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ДШИ на оплату труда работников.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления профессиональных компетентностей работника и устанавливаются работнику с учетом показателей (критериев), определенных настоящим Положением, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.4. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 1 к настоящему Положению) и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников ДШИ.

2.5. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.7. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты не производятся.

2.8. Работники ДШИ в срок до 25 числа текущего месяца предоставляют Отчет (Приложение № 2 к настоящему Положению) на выплату стимулирующего характера в Комиссию. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии, в течение 3-х рабочих дней директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.9. Источниками формирования фонда стимулирования являются фонд оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные источники финансирования.

3. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

3.1. Из фонда оплаты труда при наличии экономии финансовых средств работникам ДШИ может быть оказана материальная помощь (ст.135 ТК РФ). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника или по ходатайству коллектива, представителя работников. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.2. Система стимулирующих выплат работникам ДШИ включает в себя поощрительные выплаты (премии) по результатам труда. В целях поощрения работников ДШИ за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

3.3. Стимулирование директора ДШИ осуществляется руководителем отдела культуры, физкультуры и спорта администрации Килемарского

муниципального района Республики Марий Эл в соответствии с локальными нормативными актами, в которых должны быть предусмотрены размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат директору ДШИ.

3.4. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности ДШИ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности его работы на основании локальных нормативных актов Учредителя ДШИ.

4. Сроки действия настоящего Положения

4.1. Настоящее Положение может быть дополнено или изменено с учетом специфики учреждения, должности и иных условий.

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Критерии эффективности деятельности труда	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в % к должностному окладу, с учетом педагогической нагрузки)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Преподаватель		
1 Результативные достижения учащихся творческих конкурсов всех уровней (победители, дипломанты очных конкурсов (в т.ч. художественные работы, отправленные почтой) - Международного, Всероссийского, - Межрегионального, Республиканского уровней - Района - Школы	До 50% До 40% До 30% До 20%	Ежеквартально
2 Наличие победителей и призеров среди педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства. Результативность педагогической деятельности. Победитель (призер) ГРАН-ПРИ - Диплом 1,2,3 степени - Дипломант - Участник конкурса профессионального мастерства всех уровней - Участник команды (творческой группы) - За эффективную профессиональную подготовку учащихся,	До 100% До 50% До 30% До 30% До 20% До 50%	Ежеквартально

	поступающих в средние (высшие) специальные учебные заведения		Ежеквартально
3	<i>Повышение имиджа образовательного учреждения</i> <i>Социальное партнерство.</i> - Персональные выставки , сольные концерты преподавателя(-лей). - Личное участие преподавателя в качестве исполнителя (соло) участника экспозиции на концертных \ выставочных мероприятиях.	До 30% До 20%	
4	Участие в проектной деятельности. Создание и разработка проектов культурно-просветительской и образовательной деятельности (написание, курирование)	До 30%	Годовой
5	Организация выездных концертов \выставок за пределами школы	До 20%	Ежемесячно
6	Организация проведения мастер –классов по уровням: - школа - район -республика -регион и РФ	До 5% До 10% До 15% До 20%	Ежемесячно
7	Участие в мастер-классах по уровням: -район - республика - регион и РФ	До 5% До 10% До 15%	Ежемесячно
8	Организация проведения конкурсов, выставок по уровням: -школа -район -республика -регион и РФ	До 5% До 10% До 15% До 20%	Годовой

9	Участие и организация проведения семинаров, научно-практических конференций по уровням: -район -республика -регион и РФ	До 10% До 15% До 20%	Годовой
10	<i>Общественная активность преподавателя:</i> - Наличие информации в СМИ о деятельности преподавателя (не менее 1 раза в месяц)	До 5%	Ежемесячно
11	Участие в мероприятиях района	До 15%	Ежемесячно
12	Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самостоятельном художественном коллективе	До 10%	Ежемесячно
13	Участие в работе методических объединений ДШИ, района	До 20%	Ежемесячно
14	Работа преподавателя в качестве жюри различных конкурсов	До 15%	Ежеквартально
15	Организация и помощь в проведении различных районных мероприятий	До 15%	Ежемесячно
16	Получение грантов (международных, всероссийских, республиканских, муниципальных)	До 100%	Годовой
17	Повышение квалификации	До 30%	Годовой
18	Разработка и реализация учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными методическими службами, в том числе по сохранению и укреплению здоровья детей	До 40%	Ежеквартально
19	Результаты промежуточной и итоговой аттестации (не менее 80% сдачи)	До 30%	Годовой
20	Уровень коммуникативной культуры при общении с	До 5%	Ежемесячный

учащимися и родителями			
- Отсутствие негативных отзывов о деятельности преподавателя			
1 Результаты сохранения контингента учащихся (не менее 90%)	До 15%	Ежеквартальный	
2 Оперативное исполнение сверхплановых заданий	До 10%	Ежемесячный	
3 Диссеминация педагогического опыта	До 10%	Годовой	
4 Обобщение и популяризация педагогического опыта	До 20%	Годовой	

Отчет по выплате стимулирующих надбавок

(Ф.И.О.)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии	Показатели		Результативность
		Грант	№ приказа	
1.	Получение грантов (международных, всероссийских, республиканских, муниципальных)	Победители, дипломанты очных конкурсов (в т.ч. художественные работы, отправленные почтой) Международного, Всероссийского, - Межрегионального, Республиканского уровней - Района - Школы	ФИО учащегося, коллектива, наличие подтверждающего диплома	ГРАН-ПРИ, диплом 1, 2, 3 степеней, дипломант, лауреат
	Наличие победителей и призеров среди педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства. Результативность педагогической деятельности.	Победитель (призер)	ФИО преподавателя, коллектива, наличие подтверждающего диплома	ГРАН-ПРИ - Диплом 1, 2, 3 степени - Дипломант

	Участник конкурса профессионального мастерства всех уровней	Диплом № приказа	
	Участник команды (творческой группы)	Преподаватель, подготовившего к поступлению по специальности	ФИО обучающегося
- За эффективную профессиональную подготовку учащихся, поступающих в средние (высшие) специальные учебные заведения			
Повышение имиджа образовательного учреждения Социальное партнерство.	- Персональные выставки, сольные концерты преподавателя(-лей). - Личное участие преподавателя в качестве исполнителя (соло) \ участника экспозиции на концертных \ выставочных мероприятиях.		Мероприятие, дата, место проведения
			Мероприятие, дата, место проведения
Участие в проектной деятельности.	Создание и разработка проектов культурно-просветительской и образовательной деятельности (написание, курирование)		Наличие подтверждающих документов (приказы, распоряжения, входящие письма, отчеты
Организация выездных концертов \выставок за пределами школы	Коллектив (оркестр, хоровой коллектив, класс, группа, солист Оформление помещений, и доставка работ на выставку на личном транспорте		Мероприятие, дата, место проведения
Организация проведения мастер – классов по уровням:	- школа - район - республика - регион и РФ		Мероприятие, дата, место проведения
Участие в мастер-классах по уровням:	- район - республика - регион и РФ		Мероприятие, дата, место проведения

Организация проведения конкурсов, выставок по уровням:	школа -район -республика -регион и РФ	Мероприятие, дата, место проведения
Участие и организация проведения семинаров, научно-практических конференций по уровням:	район -республика -регион и РФ	Мероприятие, дата, место проведения
Общественная активность преподавателя: - Наличие информации в СМИ о деятельности преподавателя (не менее 1 раза в месяц)		Номер газеты, дата, название
Участие в мероприятиях района		Мероприятие, дата, место проведения
Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодетельном художественном коллективе		Мероприятие, дата, место проведения
Участие в работе методических объединений ДШИ, района		Мероприятие, дата, место проведения
Работа преподавателя в качестве жюри различных конкурсов		Мероприятие, дата, место проведения
Организация и помощь в проведении различных районных мероприятий		Мероприятие, дата, место проведения
Повышение квалификации		Наличие подтверждающих документов (приказы, распоряжения, отчеты, входящие письма)
Разработка и реализация учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными методическими службами, в том числе по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание и разработка	Документ о прохождении ПК № приказа

Результаты промежуточной и итоговой аттестации	Доля всех учащихся класса (группы преподавателя по учебному предмету)	Качественная успеваемость по результатам промежуточной и итоговой аттестации	не менее 80% (сдано)
Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися и родителями	- Отсутствие негативных отзывов о деятельности преподавателя, конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса		
Результаты сохранения контингента учащихся	Доля всех учащихся класса (группы преподавателя (не включая ув. причины: смена места жительства, результат мед. заключения, перевод в другое учреждение/отделение)		Доля не менее 90%
Оперативное исполнение сверхплановых заданий			№ приказа
Диссеминация педагогического опыта	Распространение, представление опыта педагогической деятельности через результативное участие в: съездах, семинарах, конференциях, форумах, совещаниях, заседаниях, вебинарах, мастер-классах, проведение открытых занятий, круглых столах на разных уровнях. Осуществление наставничества (молодых специалистов и практикантов)		Наличие подтверждающих документов (приказ, грамота, диплом, сертификат, благодарность)
Обобщение и популяризация педагогического опыта	Наличие разработанных методических материалов: методических пособий, разработок, памяток,		Учитывается любой их этих параметров, при предоставлении методического материала

рекомендаций,
репертуарных сборников.
Наличие публикаций в
методических сборниках,
профессиональных и
педагогических изданиях
или в сетевых сообществах
(ссылка на электронный
ресурс)

УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Материальная помощь оказывается сотрудникам ДШИ на основании их личного заявления, по ходатайству коллектива или представителя работников.

2. Материальная помощь выплачивается:

- к юбилейным датам работника (50,60,70 лет);
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);
- в связи особых обстоятельств (пожар, кража, грабеж, совершенные с незаконным проникновением в жилище);
- при увольнении работника учреждения в связи с выходом на пенсию;
- в связи с тяжелым заболеванием работника;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника.

3. Материальная помощь выплачивается сотрудникам на основании приказа директора ДШИ на основании их письменного заявления. К заявлению на выплату материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

4. Оказание материальной помощи осуществляется при наличии средств экономии фонда оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников в размере до 1 должностного оклада.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ДШИ

1. В целях поощрения работников ДШИ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2008 г., 17 сентября 2010 г.) могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера (премии):

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

2. Премирование осуществляется по приказу директора ДШИ при наличии экономии фонда оплаты труда работников ДШИ или из внебюджетных средств.

3. Стимулирующая выплата (премия) по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При стимулировании (премировании) учитывается:

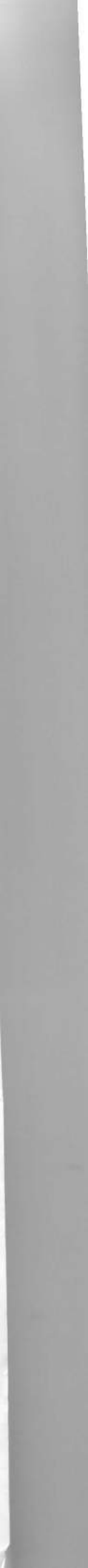
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

По приказу директора премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам

- к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам (День учителя 5 октября, День работников культуры России (25 марта);
- в связи с присуждением почетных званий;
- в связи с награждением государственными и ведомственным наградами;
- по итогам работы за определенный период;
- иные премии (юбилей школы, день поселка, международный фольклорно-этнографический праздник «Земля предков»).

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается всем работникам школы, в том числе и внешним совместителям. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.



Всего пронумеровано.

принято и скреплено печатью

Сергей Михайлович

Шевел (*45*) места(ов)

Директор МБОУ ДО «КДПМ»

Шевел Л.И. Мошкнина