



СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
МАУ ДО ЦЭВД «Отрада»
 А.А. Подскальнюк
«01» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
ЦЭВД «Отрада»
 С.Б. Белогруд
«01» декабря 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр эстетического воспитания детей Отрада», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр эстетического воспитания детей Отрада», финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования (далее - учреждения) и разработано в соответствии с постановлением администрации города Хабаровска от 16.10.2019 № 3420 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, утвержденного Постановлением об 26.03.2018 № 841, с Постановлением администрации города Хабаровска от 30.11.2020 №3886 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Хабаровска»

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих

выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.3.2. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок

выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.3.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. **(приложение 6,7)**

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 7110 рублей;
- 2-й квалификационный уровень - 7500 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 8080 рублей;
- 4-й квалификационный уровень - 8470 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 5541 рубль;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
 - 1-й квалификационный уровень - 5717 рублей;
 - 2-й квалификационный уровень - 5898 рублей.

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 8792 рубля;
- 2-й квалификационный уровень – 9175 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 9557 рублей.

2.4.3. К установленным окладам по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в структурном подразделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.5. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4 настоящего Положения)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

2.5.2.1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4297 рублей;
- 2-й квалификационный уровень – 4673 рубля.

2.5.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень – 5605 рублей;

- 2-й квалификационный уровень – 6165 рублей;

- 3-й квалификационный уровень - 6724 рубля.

2.5.2.3. Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 6540 рублей.

2.5.2.4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

- 3-й квалификационный уровень – 8935 рублей.

2.5.3. К установленным должностным окладам по группам общепрофессиональных должностей служащих устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.6.2. Размеры минимальных окладов по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих составляют:

2.6.2.1. Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4062 рубля;

- 2-й квалификационный уровень - 4484 рубля.

2.6.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4581 рубль;

- 2-й квалификационный уровень - 5263 рубля;

- 3-й квалификационный уровень - 5750 рублей;

- 4-й квалификационный уровень - 7566 рублей.

2.6.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1 настоящего Положения.

2.8. Оплата труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.8.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.8.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии составляют:

- ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 5717 рублей;

- ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 6434 рубля;

- ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 7505 рублей.

2.8.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1 настоящего Положения.

2.9. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

2.9.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.9.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.9.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.9.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.9.5. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1 настоящего Положения.

2.9.6. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.2 настоящего Положения.

2.9.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации города Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.9.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

При назначении стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера и работников учреждения.

2.9.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.4. К заработной плате работников учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в

южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый размер доплаты – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 3 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом

имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (**приложение № 4**).

4.7. Надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Порядком назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска согласно **приложению № 5** к настоящему Положению. Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). (**приложение 6,7**)

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦЭВД
«Отрада»

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам; - заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, делопроизводителей, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворников))	0,2 0,15
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2 и более групп); - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников МАУ ДО ЦЭВД «Отрада»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	- за каждого работника	1 5
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10

10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

Образовательные учреждения относятся к шести группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	21 486	20 412	19 338	18 263	17 189	16 115

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

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

РАЗМЕРЫвыплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный»,
«народный», другие почетные звания

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников МАУ ДО ЦЭВД «Отрада»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>

Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦЭВД
«Отрада»

ПОРЯДОК

назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска (далее – учреждений), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 25 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- образовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п. 2.1. настоящего Порядка.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходим для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждений возлагается на руководителей учреждений системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр эстетического воспитания детей «Отрада»

- 1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии установления стимулирующих выплат работникам Учреждения разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 № 841.
«О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», новой системы оплаты труда (с изменениями на 08.11.2013 Постановление Администрации города Хабаровска от 25 октября 2013 года № 4150).
- 1.2. Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах внедрения новой системы оплаты труда и повышения мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.
- 1.3. Фонд оплаты стимулирующих выплат формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимита бюджетных обязательств.
- 1.4. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда для основных категорий работников, работников административно-управленческого персонала, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.
- 1.5. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

- 2.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.
- 2.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за профессиональное мастерство, классность;
 - выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
 - надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
 - выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов

труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.
- за Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации;
- выплаты за звание «Образцовый любительский коллектив»

2.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

2.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

2.5. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 3 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 4 к настоящему Положению).

3. Порядок выплаты надбавки стимулирующего характера

- 3.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом выполнения работниками Учреждения перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы в соответствии с их личным вкладом в общие результаты.
- 3.2. Источником информации о деятельности работника являются анализ деятельности на основании планов и отчетов работы, результатов наблюдений, анкетирования, экспертной оценки деятельности.

3.3. На основании полученной информации заполняются таблицы оценки деятельности работника, подсчитывается количество баллов.

3.4. Оценка выполнения работниками показателей выплаты надбавок стимулирующего характера производится комиссией ежемесячно с учетом выполнения показателей эффективности работы.

Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

3.5. Экспертная комиссия представляет директору Учреждения отчет не позднее 25 числа следующего за отчетным месяцем.

3.6. Результаты работы экспертной комиссии предоставляются директору как основание для согласования стимулирующих выплат работникам и издания приказа.

3.7. В случае, если показатели работника не отвечают установленным критериям и сложилась отрицательная динамика работы, размер стимулирующей надбавки может быть изменен с учетом оценочной системы показателей эффективности работы приказом директора Учреждения по письменному представлению членов комиссии до 20 числа, следующего за отчетным месяцем.

3.8. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- стоимость 1 балла устанавливается в фиксированной сумме – 200 рублей;
- производится подсчет баллов, полученных работниками при оценке их профессиональной деятельности;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- стимулирующие выплаты могут устанавливаться: ежемесячно, один раз в полгода, один раз в год.

3.9. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями для установления стимулирующих выплат при качественном выполнении должностных обязанностей устанавливаются в стоимостном выражении (в рублях) по должностям следующих уровней:

- Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленные должности служащих первого уровня»
- - 1-й, 2-й квалификационный уровень.
- Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»
- - 1-й, 2-й квалификационный уровень.
- Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»
- - 1-й, 2-й квалификационный уровень.

- 3.10. Начисление надбавок производится за месяц, предшествующий текущему Централизованной бухгалтерией на основании приказа директора Учреждения. Начисление надбавок производится ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей надбавке применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работы в южных районах Дальнего Востока).
- 3.11. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, невыполнения плана работы, неукомплектование групп в соответствии с учебным планом, приказом директора о зачислении учащихся и муниципальным заданием, других нарушениях работник полностью или частично лишается стимулирующей надбавки на 1 месяц независимо от выполнения показателей стимулирующих надбавок.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которые были определены доплаты;
- невыполнение муниципального задания в количественном и качественном показателях.

3.12. Ознакомление работников Учреждения по результатам полученных баллов, производится ежемесячно в течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии.

4. Показатели и условия выплаты надбавки стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом выполнения работником перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы.

4.2. За Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации- 3 балла

4.3. За звание «Образцовый любительский коллектив» - 2,5 балла

4.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАУ ДО ЦЭВД «ОТРАДА»

I Административно- управленческий персонал

1.1. Заместитель директора по УВР

Показатель	Составляющие	Методы измерения	Период действия	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)
1. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации; своевременное исполнение распорядительных документов	Оценка руководителя учреждения	ежемесячно	2,5
2. Выполнение плановых показателей охвата качества образовательных услуг	1. Выполнение плановых показателей охвата детей дополнительным образованием 2. Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов не ниже городского уровня	Экспертная оценка	ежемесячно	1,5 5
3. Информационная открытость и эффективность использования IT-ресурса	1. Контроль за обновлением информации по результатам образовательной деятельности на сайте Центра и www.bus.gov.ru	Экспертная оценка	ежемесячно	2

4. Выполнение показателей квалификации педагогов и участия в конкурсах профессионального мастерства	1.Выполнение показателей по аттестации педагогов, повышению уровня их квалификации, курсовой переподготовке.	Экспертная оценка	ежемесячно	9
	2. Наличие призов и победителей смотров, конкурсов не ниже городского уровня			5
5. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	Наличие удостоверения к отраслевой награде	Экспертная оценка	ежемесячно	3
6. За качественным соблюдением требований Пожарной безопасности	Своевременное проведение инструктажей и тренировок по ПБ, заполнение документации	Экспертная оценка	ежемесячно	5-15
Общее количество баллов				До 44

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатель	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Соблюдение установленных правил и требований СНиП и САНПиНОВ. Безопасность использования оборудования, приборов, технических и наглядных средств.	до10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
2.	Оснащение кабинетов и других помещений современным	2-10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно

№ п/п	Показатель	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
	оборудованием, наглядными пособиями.			
3.	Своевременный контроль за прохождением курсовой подготовки по пожарной безопасности, гражданской обороне.	10	Экспертная оценка комиссии	В течение года
4.	6. За качественным соблюдением требований Пожарной безопасности Своевременное проведение инструктажей и тренировок по ПБ, заполнение документации	10- 15	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
Общее количество баллов		до 45		

1.3. Руководители структурного подразделения (заведующий методическим отделом, руководитель студией)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Сохранение и увеличение числа кружков, студий, объединений и других форм по различным направлениям и видам деятельности: • сохранность контингента участников процесса • превышение нормы укомплектованности к нормативному показателю.	1	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
		2		

2.	Результативность в отделе, студии: • активное участие педагогов, детей, родителей в жизни Центра, города, края; • наличие призеров конкурсов (смотров, фестивалей, соревнований).	5 до10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Развитие инновационной деятельности. Участие и сопровождение педагогов в экспериментальной, исследовательской деятельности. Работа по обобщению и распространению ПО	до20	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
4	Мониторинг результативности. Своевременность и качество сдачи документации.	5	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
5	Систематичность обновления материалов сайта	1,5	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
6.	Организация, проведение методического объединения педагогов групповых дисциплин и ведение документации	5-10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
7.	за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	3	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
Общее количество баллов		до 68		

II. Педагогические сотрудники

2.1. Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры.

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период действия	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)
Надбавка стимулирующего характера				
1.Выполнение муниципального задания (Укомплектованность и сохранность контингента в объединении)	1. Соответствие числа учащихся нормативному количеству, сохранность контингента в объединении	2 раза в год	Экспертная оценка комиссии	1

	2. Количество детей выше норматива	Два раза в год	и	1,5
2. Успешность освоения учащимися образовательной программы	% учащихся, имеющих положительную динамику достижения планируемых результатов освоения образовательной программы	1 раз в полугодие	Экспертная оценка комиссии	2
3. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (Центр, муниципальный, региональный, федеральный, международный)	% учащихся, участвующих в мероприятиях различного уровня, от общего количества обучающихся в объединении	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	до 10
4. Результативность количество победителей и призеров участия в мероприятиях различного уровня)	% учащихся, ставших призерами (победителями) от общего количества участвовавших в мероприятиях различного уровня	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	От 1 до 10
5. Наличие и выполнение плана воспитательной деятельности	1. Выполнение плана воспитательной деятельности: 2. Мероприятия, проводимые совместно с родителями	ежемесячно ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	1 1

6. Квалификация педагога, его участие в системе методической работе на уровне учреждения, города края	1. Наличие выступлений в МО, педсоветах, мастер-классах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	2 (дистанционно) От 1 до 10 (очно)
	2. Наличие выступлений с СМИ, своевременное обновление информации о своем коллективе на сайте учреждения	ежемесячно		2 От 1 до 5 (дистанционно) От 1 до 10 (очно)
	3. Участие в профессиональных конкурсах	ежемесячно		
7. Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Проектирование ОП в ИКТ (использование программных продуктов: презентации, работа с электронной библиотекой, авторские образовательные ресурсы)	1 раз в полугодие	Экспертная оценка комиссии	2
8. Удовлетворенность детей родителей качеством образовательных программ педагога	Положительная динамика индивидуальной результативности обучающихся	1 раз в полугодие	Экспертная оценка комиссии	1
	Отсутствие негативных отзывов от родителей	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	1
9. Наличие мониторинга реализации образовательной программы, освоения ее обучающимися	Наличие системы планирования и мониторинга индивидуальной результативности учащихся (по каждой реализуемой программе объединения)	1 раз в полугодие	Экспертная оценка комиссии	2

10. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	Наличие приказа к отраслевой награде	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	3
11. Наличие звания «Образцовый любительский коллектив»	Наличие приказа Министерства культуры Хабаровского края	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	2,5
Общее количество баллов				До 66,5

2.2. Педагог-психолог

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	Метод измерения	Размер выплаты при достижении и условий ее осуществления (баллы)
Надбавка стимулирующего характера				
1. Психологическая диагностика, способствующая определению факторов по развитию личности учащихся.	Психолого-педагогические заключения по материалам диагностик. Применение в работе современных образовательных технологий, включая информационные, цифровые образовательные ресурсы	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10
2. Работа по профилактике возникновения социальной дезадаптации.	Превентивные мероприятия по гармонизации социальной сферы учреждения. Диагностика причин конфликтных ситуаций, профилактика их разрешения	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10
3. Психологическая поддержка творчески одаренных детей.	Организация развивающей среды: - составление карт личностного роста - оценка эффективности образовательной деятельности	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10

	педагогических работников - анализ достижений учащихся			
4. Формирование психологической культуры учащихся, педагогических работников и родителей	1. Проведение социально-психологических тренингов общения 2. Участие в воспитательных мероприятиях	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	4
5. Участие в системе методической работы учреждения	Участие в работе методических объединений, публикации в СМИ, выступление на конференциях и т.д.	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10
6. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	Наличие приказа к отраслевой награде	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	3
Общее количество баллов				до 47

2.3. Педагог – организатор

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период действия	Метод измерения	Размер выплаты при достижении и условий ее осуществления (баллы)
Надбавка стимулирующего характера				
1.Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий и содержательного досуга учащихся в Центре и городе.	Количественные показатели участия детей в мероприятиях и «обратная связь» с участниками (отзывы, анкетные листы «настроения» и т.д. - до 100 детей - свыше 100 детей	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	2

		чно ежемесячно		5
<p>2. Активное включение детей в реализацию социокультурных проектов Центра по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобщение к здоровому образу жизни; - гражданско-патриотическое; правовое воспитание детей и подростков; - профессиональная ориентация; - привлечение семьи к активному воспитанию ребенка. 	<p>Проведение воспитательных мероприятий по реализации проектов Центра</p> <ul style="list-style-type: none"> - по одному направлению деятельности - по нескольким направлениям деятельности 	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>5</p> <p>2-10</p>
<p>3. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Организация каникулярной практики, профильных смен, волонтерской помощи нуждающимся, проведение мероприятий (вечеров, экскурсий, конкурсов и т.д.)</p>	<p>Круглогодично</p> <p>каникулярный период</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>3-10</p>
<p>4. Информационная открытость. Сетевое сотрудничество в реализации воспитательной системы Центра и годового плана с социальными партнерами.</p>	<p>Степень конструктивного сотрудничества творческих коллективов с детскими общественными объединениями, учреждениями образования культуры, домами ветеранов, воинскими частями</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>2</p>

5. Организация системы поддержки и включения детей в конкурсы, мероприятия, досуг.	Разработка и реализация мероприятий по выявлению и развитию одаренных детей, тематических форм досуга для детей – инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья, детьми – сиротами, детьми – эмигрантами, находящимися в трудной жизненной ситуации	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10
6. Работа в режиме эксперимента, инновационная работа.	Участие в системе методической работы учреждения, проектирование и внедрение современных форм, методов, технологий в работе с детьми, родителями	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10
7. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	Наличие приказа к отраслевой награде	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	3
Общее количество баллов				до 66

2.4. Методист по воспитательной работе

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период действия	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)
Надбавка стимулирующего характера				
1. Повышение квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников	Организация и проведение МО, семинаров, мастер-классов и других форм работы по профессиональному совершенствованию и подготовке к аттестации педагогических кадров	ежемесячно	Экспертная оценка комиссии	5-10

<p>2. Продуктивное участие в инновационной, экспериментально - исследовательской деятельности</p>	<p>Разработка положений, проектов, документов в рамках экспериментальных работ. Создание различных видов методической продукции. Обобщение и распространение передового педагогического опыта собственной деятельности, педагогов, учащихся. Организация методических выставок</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>5-10</p>
<p>3. организация эффективной помощи педагогам в написании публикаций, создание презентаций а также из подготовка к профессиональным конкурсам</p>	<p>Система консультирования педагогов (групповые, индивидуальные</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>5-10</p>
<p>4. Информационная открытость</p>	<p>Регулярность публикаций, печатных материалов, выступлений на радио, ТВ. Обновление информации на сайте учреждения, своевременная новостийность. Наличие на сайте методических рекомендаций.</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>До10</p>
<p>5. Реализация сетевого взаимодействия по различным направлениям деятельности</p>	<p>Результативность соглашений, сотрудничества с социальными партнерами.</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>5-10</p>
<p>6. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ</p>	<p>Наличие приказа к отраслевой награде.</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Экспертная оценка комиссии</p>	<p>3</p>
<p>Общее количество баллов</p>				<p>до 52</p>

2.5. Методист по ИКТ

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Период действия	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)
Надбавка стимулирующего характера			
1. Повышение квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников	Организация и проведение качественной учебы, семинаров, мастер-классов и других форм работы по профессиональному совершенствованию ИКТ педагогических кадров.	ежемесячно	5-10
2. Продуктивное участие в инновационной, экспериментально - исследовательской деятельности	Система консультирования педагогов и оказание практической помощи в создании презентаций и формировании печатного и электронного портфолио для конкурсов и аттестации.	ежемесячно	До 10
3. Организация эффективной помощи в подготовке к конкурсам профессионального мастерства	Разработка дизайна печатной методической продукции для педагогов	ежемесячно	5-10
	Фото и видеосъемка мероприятий для формирование фотоархива, портфолио педагогов.	ежемесячно	До 10

4. Информационная открытость	Обновление информации на сайте Центра, своевременная новостийность. Наличие на сайте методических рекомендаций.	ежемесячно	До 10
5. Реализация сетевого взаимодействия по различным направлениям деятельности	Обслуживание сайта Министерства образования РФ bus.gov.ru	ежемесячно	До 10
6. за Почетную грамоту Минобрнауки РФ	Наличие приказа к отраслевой награде.	ежемесячно	3
Общее количество баллов			до 62

3. Учебно- вспомогательный персонал

3.1. Секретарь руководителя, инспектор по кадрам

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Изучение, внедрение новых специализированных программ в практическую профессиональную деятельность	До 2000 руб.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
2.	Систематизация и пополнение нормативно-правовой базы	До 2000 руб.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Эффективность работы банка медиатеки.	До 2000 руб.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
4.	Расширение сферы деятельности (обработка персональных данных, архивное дело и т.д.)	До 5000 руб.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
5.	Выполнение отдельных поручений администрации по необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности	До 3000 руб.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно

3.2. Заведующий костюмерной

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Изготовление реквизита и пошив костюмов для массовых мероприятий Центра.	До 30	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
2.	Приобретение тканей, фурнитуры, аксессуаров.	До 15	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Качественное обслуживание своего участка работы	До 15	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
Общее количество баллов		до 60		

3.3. Звукооператор, звукорежиссер

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Запись фонограмм для творческих коллективов, их сохранность.	До 20	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
2.	Систематическое обновление базы данных музыкальных произведений.	10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Поддержание звуковой аппаратуры в отличном техническом состоянии	10	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
4.	Выполнение отдельных поручений администрации по необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности	До 30	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
Общее количество баллов		До 70		

3.4. Художник-оформитель

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Сложность и новизна художественно-оформительских работ к мероприятиям, конкурсам, выставкам Центра, городским мероприятиям.	До 2000 рублей	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
2.	Внедрение производственной эстетики в Центре, способствующей повышению эффективности процесса.	До 1000 рублей	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
3.	Художественное оформление методических материалов в Центре, городских мероприятиях.	До 1000 рублей	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
4.	Подбор и приобретение материалов для оформления спектаклей и праздников.	До 1000 рублей	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно

3.5. Режиссер

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	За качественную организацию и проведение досуговых и культурно-массовых мероприятий на уровне Центра, жилмассива, города, края .	30	Экспертная оценка комиссии	В течение года
2.	Участие в инновационной деятельности. Разработка и внедрении творческих программ, программ «Каникулы», «Одаренные дети»и т.д.	10	Экспертная оценка комиссии	В течение года
3	За подготовку и наличие призеров, победителей конкурсов и фестивалей.	До 20	Экспертная оценка комиссии	В течение года
4.	Систематичность обновления материалов сайта. Своевременность и качество сдачи документации.	5	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
Общее количество баллов		До 65		

4. Обслуживающий персонал

4.1. Сторож, сторож-вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию территории, гардеробщик, швея, мастер по настройке музыкальных инструментов.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями САНП и Н.	До 3000 руб.	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
2.	Качественное обслуживание своего участка работы.	До 3000 руб.	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
3.	Проведение генеральных уборок на своем участке, помещениях и территории.	До 3000 руб.	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
4.	За качественную подготовку Центра к новому учебному году.	До 10000 руб	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
5.	Выполнение отдельных поручений администрации по необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности	До 4000руб	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
6.	За очистку кровли от снега и наледи.	До 10000руб	Экспертная оценка комиссии	В сезон снега
7.	За выполнение ремонтных работ, в том числе с использованием лакокрасочных материалов.	До 5000руб	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно

5. Инженер по охране труда

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)	Метод измерения	Период действия
	Надбавка стимулирующего характера			
1.	Разработка и внедрение программ обучения по охране труда сотрудников Центра.	10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2.	Организация своевременного обучения по охране труда работников Центра, в том числе руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.	10	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
3.	Оказание методической помощи заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда.	10	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
4.	Выполнение отдельных поручений администрации по необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности.	До 30	Экспертная оценка комиссии	ежемесячно
	Общее количество баллов	До 60		

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение вводится для улучшения качества выполнения установленных показателей деятельности Учреждения.
- 1.2 Премирование производится за счет экономии бюджетных средств, направленных на оплату труда и средств внебюджетной деятельности.
- 1.3 Премирование работников производится по результатам работы за месяц, квартал, за год в зависимости от личного вклада каждого работника в выполнение основных показателей премирования, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Порядок начисления и выплаты премии

- 2.1. Премия выплачивается на основании приказа директора Учреждения по решению комиссии по установлению стимулирующих надбавок и премий в соответствии с основными показателями премирования. Премия по каждому работнику рассматривается персонально.
- 2.2. Подведение итогов премирования проводится комиссией не позднее месяца после отчетного периода. Работа комиссии оформляется протоколом. В соответствии с решением комиссии издается приказ директора Учреждения, который служит основанием для начисления и выплаты премии работникам.
- 2.3. Премия работникам устанавливается в баллах согласно установленным критериям.
- 2.4. Премия выплачивается при наличии денежных средств.

**ПОКАЗАТЕЛИ
премиальных выплат работникам**

Показатель	Метод измерения	Период действия	Оценка (указано по критерию максимальное количество баллов)
Победители в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне города, края, России	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно по результатам конкурса	до 100
Победители в городских конкурсах по благоустройству территории	Экспертная оценка комиссии	По результатам конкурса	до 50
Победители авторских программ, методических разработок, конкурсов методических объединений и др. (Учреждение, город, край, регион)	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно по результатам конкурса	до 50
Победитель конкурса «Педагог года» в учреждении.	Экспертная оценка комиссии	По итогам года	До 50
Премиальные выплаты по итогам работы: - за качество, интенсивность, высокие результаты работы; - за профессиональное мастерство, классность; - за выполнение особо важных и срочных работ. - за работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Экспертная оценка комиссии	Поквартально, по итогам года	До 100
Эффективное участие в работе инновационных, стажировочных площадок на уровне города и края.	Экспертная оценка комиссии	Один раз в полугодие	До 50
Руководство городским методическим объединением	Экспертная оценка комиссии	Один раз в 3 месяца	До 25
Продуктивная работа с детьми с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети-сироты, дети-	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	До 25

Показатель	Метод измерения	Период действия	Оценка (указано по критерию максимальное количество баллов)
группы «риска», дети-мигранты).			
Реализация механизмов сетевого партнерства в реализации образовательной программы и в рамках воспитательной работы в своём коллективе и проектах Учреждения.	Экспертная оценка комиссии	Один раз в полугодие	До 25
Выбор выпускниками будущей профессии по направлениям образовательных программ.	Экспертная оценка комиссии	Один раз в год (в сентябре)	До 25
Сохранение и развитие материально-технической базы учебного кабинета. Итоги подготовки и сдачи Учреждения к новому учебному году.	Экспертная оценка комиссии	Один раз в год (май –сентябрь)	До 100

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦЭВД
«Отрада»

ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО ЦЭВД «Отрада»

1. Общее положение

Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО ЦЭВД «Отрада» является приложением к Положению об установлении условий оплаты труда и регулирует порядок и условия выплаты материальной помощи работникам.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

- 2.1. Материальная помощь работникам МАУ ДО ЦЭВД «Отрада» может выплачиваться исходя из утвержденного лимита бюджетных обязательств.
- 2.2. Материальная помощь работнику устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), но не более установленной нагрузки.
- 2.3. Материальная помощь выплачивается в течение года по личному заявлению работника на основании приказа директора Центра.
- 2.4. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи она может быть выплаченной в конце текущего года.
- 2.5. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь может выплачиваться в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.
- 2.6. Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию (статья 80 ТК РФ), в порядке перевода (статья 77 п. 5 ТК РФ), по истечении срока трудового договора (статья 77 п.2 ТК РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 п.3а ТК РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 п. 5 ТК РФ), материальная помощь может выплачиваться пропорционально фактически отработанному времени в

текущем году.

Приложение № 9

к Положению о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦЭВД
«Отрада»

ПОЛОЖЕНИЕ об экспертной комиссии

- 1.1. Настоящее Положение регулирует состав комиссии, порядок и условие распределения стимулирующих выплат, направленных на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.
- 1.2. Состав экспертной комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива работников Учреждения с участием органов общественного самоуправления учреждения и утверждается руководителем образовательного учреждения сроком на календарный год.
- 1.3. Председатель экспертной комиссии выбирается на первом заседании экспертной комиссии. Экспертная комиссия отчитывается о результатах работы перед Общим собранием трудового коллектива (2 раза в год).
- 1.4. Заседания экспертной комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Принятие комиссией решения по рассматриваемому вопросу принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии. Председатель экспертной комиссии имеет право решающего голоса, если голоса разделились поровну.
- 1.5. Экспертная комиссия ежемесячно (до 25 числа) обязана распределить стимулирующие выплаты работникам Учреждения в баллах (для ТП в стоимостном выражении) в соответствии с Положением «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДО ЦЭВД «Отрада», подведомственного Управлению образования, финансирование оплаты труда работников, которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»».
- 1.6. Решение экспертной комиссии отражается в ежемесячных протоколах за подписью каждого члена комиссии и доводится до работников учреждения. Итоги работы каждого работника Учреждения экспертной комиссией подводятся согласно критериям для установления стимулирующих выплат работникам, а также по показателям выплаты работникам единовременных премий согласно Положению.
- 1.7. Результаты решения экспертной комиссии предоставляются для ознакомления сотрудникам учреждения ежемесячно 25 по 31 число.
- 1.8. Расчет стоимости 1 балла производится исходя из фонда оплаты стимулирующих выплат путем деления на общее количество баллов,

согласно критериям по всем должностям. Стоимость 1 балла определяется на календарный год, утверждается на заседании экспертной комиссии и фиксируется в протоколе. С 08.11.2012 года в Центре стоимость 1 балла установлена – 200 рублей. С 01.03.2012 установлены стимулирующие выплаты в стоимостном выражении для должностей следующих уровней:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня:

-1-й,2-й квалификационный уровень.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:

-1-й,2-й квалификационный уровень.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:

-1-й,2-й квалификационный уровень.

