

- 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 Центра 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 № 2 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, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогической должности 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 течении 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 ~~всех~~ повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении и компенсационных 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.

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

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 раздельно.

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 25.06.2019г. № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановление администрации города Хабаровска от 22.01.2019г. № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «г. Хабаровск»

**2.2. Оплата труда педагогических работников.**

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- 2-й квалификационный уровень - 7500 рублей;

- 3-й квалификационный уровень - 8080 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 Центре 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 работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня – 5157 руб;

- по профессиональной группе работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня :

- 1 -ый квалификационный уровень – 5321 руб;

- 2-ый квалификационный уровень – 5489 руб.

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемым 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 мая 2008 года № 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 - 8183 рублей;

2.4.3. К установленным окладам по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в структурном подразделении, группе, определяемой в соответствии с п.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 мая 2008 года № 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 второго уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 5216 рублей.

2.5.3. К установленным отраслевым должностным окладам по группам общеотраслевых должностей служащих устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, определяемой в соответствии с п.2.1.3.1.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

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

- 1-й квалификационный уровень - 3780руб;

2.6.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельном учреждении, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3. настоящего Положения.

**2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.**

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - 5321 рублей;

- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - 5988 рублей.

- ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 6985 рублей.

2.7.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном отделении, группе, определяемой в соответствии с п.2..3.1. настоящего Положения.

**2.8. Оплата труда директора, заместителей директора.**

2.8.1. Заработная плата директора Центра, заместителей директора состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.8.2. Условия оплаты труда директора Центра определяется трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.8.3. Размер должностного оклада директора Центра, определяется в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.8.4. Размеры должностных окладов заместителей директора Центра устанавливаются директором МАУ ДО ДЮЦ «Импульс» на 10 – 30 процентов ниже оклада директора.

2.8.5. К установленным должностным окладам директора Центра, его заместителей устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.1 настоящего Положения:

2.8.6. К должностному окладу директора 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, определяемой в соответствии с п. 2.1.3.2 настоящего Положения.

2.8.7. Размеры выплат стимулирующего характера директору определяется по результатам деятельности Центра, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации города Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.8.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и заместителей и средней месячной заработной платы работников Центра (без учета директора и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы осуществляется в соотношении среднемесячной заработной платы, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Центра.

При назначении стимулирующих выплат директору, его заместителей учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и работников учреждения.

2.8.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами Центра.

**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), при 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 РФ.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действии 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 директором Центра с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценке условий труда на рабочих местах.

3.4. К заработной плате работников Центра 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. выходные, нерабочие, праздничные) 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 к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

- выплаты за качество 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 (за месяц, 9 месяцев, квартал, год);   
-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, разработанными директором 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 Центра (Приложение № 6 к настоящему Положению).

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 1 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).

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 № 7 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).

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

**5. Другие вопросы оплаты труда.**

5.1. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается директором и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам Центра 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 Центра с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 8 настоящего Положения).

**Приложение № 1**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**РАЗМЕРЫ**

выплат 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 № 2**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**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 № 3**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**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 | Количест-во 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  1  5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 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 выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 20 000 | 19 000 | 18 000 | 17 000 | 16 000 | 15 000 |

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.

**Приложение № 4**

к Положению № 11  
об оплате труда работников  
 МАУ ДО ДЮЦ "Импульс"

**ПЕРЕЧЕНЬ   
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющихся квалификационных категорий**

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) |
| Мастер производственного  обучения | 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) |
| Учитель-дефектолог,   учитель-логопед | 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) |
| 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 | преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер | 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 |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| 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 № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Импульс», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников, которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск».**

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДО ДЮЦ «Импульс» разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; в соответствии с распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р, Правительства Хабаровского края от 08.02.2013 № 52-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») повышения эффективности и качества услуг учреждений социальной сферы Хабаровского края», приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 26.06.2013 №20 «Об утверждении базового (отраслевого) перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций» Постановления Мэра города Хабаровска от 09.07.2009г. № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников, которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», новой системы оплаты труда» (в редакции от 25.10.2013 г.), в целях введения взаимоувязанной системы показателей социально – экономического развития отрасли «Образование» от федерального уровня до конкретного учреждения, приказом управления образования от 19.12.2013 № 1753 «Об утверждении примерного перечня показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Хабаровска», с Постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 г. № 841 «Об утверждении Примерного положения 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, и о признании утратившими силу отдельных муниципальных правовых актов».

1.2. Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах внедрения новой системы оплаты труда и повышения мотивации работников Центра 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 установления стимулирующих выплат по результатам труда работников Центра (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала).

**2. Порядок распределения стимулирующих выплат.**

2.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников Центра к высокой результативности и качеству труда.

2.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат:

- 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.

**3. Порядок выплаты надбавки стимулирующего характера.**

3.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом выполнения работниками Центра перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы в Центре в соответствии с их личным вкладом в общие результаты.

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

3.3. Оценка выполнения педагогическими работниками Центра показателей, характеризующих эффективность и качество работы муниципальных учреждений, производится экспертной комиссией Центра по установлению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом директора Центра. Экспертная комиссия обязана распределить стимулирующие выплаты работникам Центра в баллах ежемесячно до 20-22 числа следующего за отчетным месяцем, результаты отразить в протоколах за подписью каждого члена комиссии и довести до сведения работников учреждения с 26 по 30 число на информационном стенде в Центре.

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

3.5. Основанием для начисления стимулирующих выплат является приказ директора Центра с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты каждому работнику.

3.6. В случае, если показатели работы педагогического работника Центра не отвечают установленным критериям, что послужило отрицательной динамики работы учреждения, размер стимулирующей выплаты может быть изменен с учетом оценочной системы показателей эффективности работы учреждения приказом директора Центра по письменному представлению членов экспертной комиссии Центра до 22 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

3.7. Стоимость балла может меняться в связи с индексацией и другими условиями. Стоимость одного балла устанавливается на заседании экспертной комиссиипо по распределению стимулирующих выплат, фиксируется в протоколе и утверждается приказом директора Центра, в зависимости от фонда оплаты труда, но не менее 300 рублей.

3.8. Начисления стимулирующих выплат производятся бухгалтерией, обслуживающей Центр, ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

3.9. Премиальные выплаты стимулирующего характера могут также осуществляться по итогам работы за месяц, 9 месяцев, квартал, полугодие, год за счет экономии заработной платы или за счет экономии средств стимулирующих выплат педагогических и других категорий работников. Начисление премиальных выплат не зависит от фактически отработанного времени.

3.10. Не позднее 19 числа каждого месяца за предыдущий месяц предоставлять в экспертную комиссию краткий информационно-статистический отчет о проделанной работе по показателям и критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат. В отчете могут быть представлены статистические данные, итоги мониторинга образовательно-воспитательного процесса, информация о собственной методической деятельности и т.д.

3.11. Максимальная ежемесячная надбавка для педагогических работников составляет 52 балла.

3.12. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются и выплачиваются педагогическим работникам учреждения в соответствии с локальным актом Центра.

3.13. Выплаты за наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» выплачиваются ежемесячно в размере, определенном в разделе 4 настоящего Положения.

3.14. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются при условии выполнения утвержденного перечня показателей.

3.15. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются полностью в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

3.16. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, невыполнения образовательных программ, не укомплектовании учебных групп в соответствии с учебным планом и муниципальным заказом, других нарушениях педагогический работник полностью или частично лишается стимулирующей надбавки на 1 месяц независимо от выполнения показателей стимулирующих надбавок.

3.17. 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

**4. Показатели и условия стимулирующих выплат для работников**

**МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»**

* 1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом выполнения педагогическим работникам перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы муниципального учреждения.
  2. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3 баллов.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам:**

**педагоги дополнительного образования, концертмейстер:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Методы измерения оценки** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | |
| **1.Выполнение муниципального задания** | 1.1. Укомплектованность и сохранность контингента в детском объединении: соответствие числа учащихся нормативному количеству. |  |  |  | |
| Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 | |
| **2.Успешность освоения учащимися образовательной программы** | 2.1. Успешность усвоения учащихся дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного, итогового контроля) по итогам 1 полугодия и уч. года | Оценка экспертной комиссии | 2 раза в год | max - 1, из них: | |
| От 85 % | 1 | |
| **3.Наличие и выполнение плана воспитательной деятельности.** | 3.Выполнение плана воспитательной деятельности: | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 2 | |
| 3.1. Активное участие детей в социокультурных проектах Центра (свыше 20% от общего количества) |
| 3.2. Проведение совместных мероприятий с родителями  От 30- 50% родителей | max – 2,  из них:  1 | |
| Свыше 50 % | 2 | |
| **4.Результативность участия учащихся в мероприятиях различного уровня.** | 4.1. Результаты участия учащихся в конкурсах, соревнованиях по линии министерств образования, культуры, спорта, социальной политики и др.: лауреат/ дипломант/ победитель, призер конкурса, соревнования | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max– 10,  из них: | |
| Дистанционное участие в конкурсах, соревнованиях любого уровня | 2 | |
| Окружной, городской уровни | 3 | |
| Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 | |
| При наличии более 5 победителей в каждом уровне, к максимальному весу критерия прибавляется | | | 1 | |
| Баллы могут суммироваться при наличии победителей в нескольких конкурсах одного уровня | | | | |
| 4.2.% учащихся, участвующих в мероприятиях различного уровня от общего количества учащихся в объединении. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно |  | |
| 4.2.1. Уровень Центра ***(за каждое мероприятие)***  - до 50 %  -свыше 50% | max – 5,  из них:  2  3 | |
| 4.2.2. Уровень города, края, РФ, международный ***(за каждое мероприятие)***  - до 25%  -свыше 25% | max – 7,  из них:  3  4 | |
| Баллы суммируются при участии в разных мероприятиях одного уровня | | | | |
| **5.Участие в методической, исследовательской, научной, творческой работе.** | 5.1.Выступления на заседаниях МО, педсоветах, мастер–классах, методических семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.  Центровский уровень | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | | max – 7,  из них:  1 |
| Окружной уровень | 2 |
| Городской, краевой уровень и выше***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 |
| Баллы суммируются при участии в разных мероприятиях одного уровня | | | | |
| 5.2.Личное участие педагогов в конкурсах. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | | max – 7,  из них:  3 |
| Городской уровень |
| Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 |
| За призовые места в нескольких конкурсах одного или нескольких уровней может выплачиваться премия. | | | | |
| 5.3. За ведение странички,  мини сайта объединения на сайте Центра | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | | 2 |
| 5.4. Обновление банка учебно-дидактических и информационно-методических материалов для обеспечения образовательного процесса. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | | 2 |
| 5.5.За инновационную деятельность, использование современных педагогических технологий | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | | 5 |
| **Итого** | | | | | 52 |

**- педагог-организатор:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | | **Методы измерения оценки** | | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | |
| **1.Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий и содержательного досуга учащихся в Центре и городе** | 1.1.Количественные показатели участия детей в мероприятиях  - до 50 детей | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | max – 8,  из них:  3 | |
|  | |
| - свыше 50 детей. | | 5 | |
| **2.Информационная открытость. Сетевое сотрудничество в реализации воспитательной системы Центра и годового плана с социальными партнерами.** | 2.1.Cотрудничество детских коллективов с детскими, взрослыми объединениями, учреждениями образования, культуры, Домами Ветеранов, воинскими частями и др. | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | 3 | |
| 2.2.Организация работы на жилмассиве | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | 4 | |
| **3. Организация системы поддержки и включения детей в конкурсы, мероприятия, досуг.** | 3.1.Разработка и реализация мероприятий по выявлению и развитию одаренных детей; | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | 3 | |
| 3.2. Разработка и реализация тематических форм досуга для учащихся Центра | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | 3 | |
| 3.2.1. с привлечением: | | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | max + 5,  из них: | |
| - детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья; | | +3 | |
| - детей-мигрантов; | | +1 | |
| - детей, стоящих на учете КДН, ПДН, ВШУ, требующие особого педагогического внимания. | | +1 | |
| **4.Участие в методической, исследовательской, научной, творческой работе.** | 4.1. Выступления на заседаниях МО, педсоветах, мастер–классах, методических семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.  Центровский уровень | | Оценка экспертной комиссии | | ежемесячно | max – 10,  из них:  1 | |
| Окружной уровень | | 2 | |
| Городской уровень | | 3 | |
| Краевой уровень и выше***(региональный, всероссийский международный)*** | | 4 | |
| Баллы суммируются при участии в разных мероприятиях одного уровня | | | | | | |
| 4.2. Размещение информации в СМИ, в том числе на сайте Центра | Оценка экспертной комиссии | | ежемесячно | | | 2 | |
| 4.3.Обновление банка учебно-дидактических и информационно-методических материалов для обеспечения воспитательного процесса. | Оценка экспертной комиссии | | ежемесячно | | | 2 | |
| 4.4.Личное участие педагогов в конкурсах. | Оценка экспертной комиссии | | ежемесячно | | | max – 7,  из них:  3 | |
| Окружной, городской уровень |
| Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 | |
| За призовые места в нескольких конкурсах одного или нескольких уровней может выплачиваться премия. | | | | | | | |
| 4.5.За инновационную деятельность, использование современных педагогических технологий | Оценка  экспертной  комиссии | | ежемесячно | | | 5 | |
| Итого: | | | | | | | 52 | |

**- методист:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Методы измерения оценки** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** |
| **1.Повышение квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников** | 1.1. Организация и контроль повышения квалификации по профессиональному совершенствованию педагогических кадров | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| 1.2. Методическая помощь в успешной аттестации педагогических кадров | Оценка  экспертной  комиссии | По итогам аттестации | 5 |
| **2. Продуктивное участие в инновационной, экспериментально-исследовательской деятельности** | 2.1. За экспериментально-исследовательской, инновационную деятельность: | Оценка  экспертной  комиссии | Ежемесячно в период разработки и внедрения инноваций | max - 9 из них: |
| - на уровне Центра | 2 |
| - на уровне Города | 3 |
| - на уровне края и выше ***(региональный, всероссийский, международный)*** | 4 |
| 2.2. Разработка проектов на получение гранта: | Оценка  экспертной  комиссии | Ежемесячно в период разработки и внедрения проектов | max - 9 из них: |
| - на уровне города | 4 |
| - на уровне края и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 5 |
| **3. Организация эффективной помощи педагогам в написании новых учебных программ, их подготовка к профессиональным конкурсам.** | 3.1. Качество подготовки педагогов-призеров, победителей в конкурсах различного уровня  -муниципального; | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | max-9из них:  2 |
| -краевого, регионального; |  |  | 3 |
| - федерального |  |  | 4 |
| 3.2. Эффективная помощь педагогическим работникам в написании новых учебных и рабочих программ | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| **4.Информационная открытость.** | 4.1. Выступления и подготовка педагогических работников к выступлению на заседаниях МО, педсоветах, мастер–классах, методических семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.  - Центровский уровень | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max – 10,  из них:  2 |
| - Окружной, городской уровни |  |  | 3 |
| - Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** |  |  | 4 |
| При наличии более 3 выступлений в каждом уровне, к максимальному весу критерия прибавляется | | | 1 |
| 4.2. Публикации, печатных материалов, выступлений в СМИ. | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| **5. Контроль за своевременным и качественным плановой и отчетной документации за месяц, квартал, полугодие, год** | 5.1. Своевременная и качественная подготовка планов-отчетов за месяц, квартал, полугодие, год | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| **6. Реализация сетевого взаимодействия по различным направлениям деятельности** | 6.1. Организация и проведение мероприятий с социальными и сетевыми партнерами.  **(Баллы не суммируются при проведении нескольких мероприятий)** | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| Итого: | | | | 52 |

**- педагог-психолог:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Методы измерения оценки** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** |
| **1. Организация системы поддержки и включения детей в конкурсы, мероприятия, досуг.** | 1.1. Разработка и реализация тематических форм учебно-воспитательного процесса с учащимися с особыми образовательными потребностями(ОВЗ, мигранты, стоящие на различных видах учета) | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 4 |
| 1.2. Результаты участия учащихся в конкурсах, соревнованиях по линии министерств образования, культуры, спорта, социальной политики и др.: лауреат/ дипломант/ победитель, призер конкурса, соревнования | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | max – 9,  из них: |
| Дистанционные участие в конкурсах любого уровня | 2 |
| Городской, окружной уровни | 3 |
| Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 |
| **2.Психологическая поддержка творчески одаренных детей.** | Организация развивающей среды:  2.1. выявление одаренности: составление карт личностного роста, индивидуальных маршрутов, тестирование, анкетирование и др. | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 3 |
| 2.2.организация, разработка, проведение мероприятий, участие в конкурсах и другие формы с одаренными и высокомотивированными учащимися | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 3 |
| **3.Участие в системе методической, исследовательской научной, творческой работе.** | 3.1.Выступления на заседаниях МО, педсоветах, мастер–классах, методических семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.  Центровский уровень | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max –4,  из них:  1 |
| Окружной, Городской, Краевой уровень | 3 |
| 3.2.Размещение и своевременное обновление информации на сайте Центра в том числе странички педагога-психолога | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 2 |
| 3.3.Личное участие педагога - психолога в конкурсах. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max – 9,  из них: |
| Дистанционное и уровень Центра | 2 |
| Окружной, городской уровни | 3 |
| Краевой уровень и выше ***(региональный, всероссийский международный)*** | 4 |
| За призовые места в нескольких конкурсах одного или нескольких уровней может выплачиваться премия. | | | |
| 3.4. Сопровождение педагогов при подготовке выступлениям, конкурсам различного уровня (муниципального, регионального, федерального), и аттестации. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 4 |
| 3.5. Обновление банка учебно-дидактических и информационно-методических материалов для обеспечения образовательного процесса. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 2 |
| 3.6.Разработка и курирование целевых проектов, программ | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 2 |
| 3.7. За инновационную деятельность, использование современных педагогических технологий | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 5 |
| **4. Формирование психологической культуры учащихся, педагогических работников и родителей** | 4.1.Проведение воспитательных мероприятий в объединениях Центра | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max – 2,  из них: |
| До 2-х мероприятий | 1 |
| 3 и более мероприятий | 2 |
| 4.2.Проведение совместных мероприятий с родителями, педагогами | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 3 |
| Итого: | | | | 52 |

**-мастер производственного обучения:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Методы измерения оценки** | **Периодич-ность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** |
| **1.Выполнение муниципального задания.** | 1.1. Укомплектованность и сохранность контингента: соответствие числа учащихся нормативному количеству. | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 2 |
| **2.Успешность освоения учащимися образовательной программы.** | 2.1. % учащихся успешно освоивших образовательную программу  От 70 % | Оценка экспертной комиссии | 2 раза в год | max – 3,  из них:  1 |
| От 85 % | 2 |
| 100 % | 3 |
| **3.Участие в системе методической, исследовательской научной, творческой работе.** | 3.1.Обобщение собственного и передового опыта, наличие выступлений на заседаниях МО, педсоветах, мастер–классах, методических семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.  на уровне Центра | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 3 |
| 3.2.Обновление банка учебно-дидактических и информационно-методических материалов для обеспечения учебно- воспитательного процесса, своевременное обновление информации на сайте Центра др.. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 4 |
| 3.3.Руководитель методического объединения | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 5 |
| **4. Исполнительная дисциплина** | 4.1.Своевременное и качественное ведение документации (журналы,  путевки) | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 5 |
| 4.2. Совершенствование материально-технической базы на автодроме, помощь в санитарной очистки автодрома в зимний период | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 10 |
| 4.3. Активное участие в общественных делах и мероприятиях | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 3 |
| **5.Результативность участия учащихся в мероприятиях различного уровня.** | 5.1. Результаты участия учащихся в конкурсах, соревнованиях по линии министерств образования, культуры, спорта, социальной политики и др.: лауреат/ дипломант/ победитель, призер конкурса, соревнования | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | max– 9,  из них: |
| Дистанционное участие в конкурсах любого уровня | 2 |
| Окружной, городской уровни | 3 |
| Краевой уровень и выше (региональный, всероссийский международный***)*** | 4 |
| Баллы могут суммироваться при наличии победителей в нескольких конкурсах одного уровня (за каждого победителя) | | | |
| **6. Повышение квалификации и профессиональной компетентности** | 6.1. Соблюдение нравственных и этических норм, требований профессиональной этики | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 2 |
| 6.2. Повышение квалификации и профессиональной компетентности, обучение на курсах, стажировках и т.п. | Оценка экспертной комиссии | ежемесячно | 6 |
| Итого: | | | | 52 |

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок работникам МАУ ДО ДЮЦ «Импульс:**

**-Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий отделом, заведующий студией:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии и показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Методы**  **измерения оценки** | **Периодичность** |
| 1**.**Реализация системы стимулирования разработки и использования инновационных методик и технологий (Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); | 4 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 2.Популяризация работы ОУ**:** |  | Оценка экспертной комиссии |  |
| 2.1.Представление результатов работы на сайте центра | 3 | Ежемесячно |
| 2.2.Организация и выступления на конференциях, семинарах и круглых столах, МО. | 5 | Ежемесячно |
| 2.3.Наличие публикаций о работе образовательного учреждения | 3 | Ежемесячно |
| 3.Активность деятельности образовательного учреждения в семинарах, мастер-классах, круглых столах различных уровней | 2 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 4.Исполнительская дисциплина в ведении документации (своевременность и качество) | 5 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 5.Организация системы работы с родителями на уровне объединений, Центра | 3 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 6.Ведение экспериментальной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов. | 5 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 7.Обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне центра, города, края | 4 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 8.Разработка и курирование целевых проектов, программ | 5 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
|  | 39 |  |  |

**-Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии и показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Методы**  **измерения оценки** | **Периодичность** |
| 1.Исполнительская дисциплина в ведении документации | 6 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 2.Качественное обеспечение требований охраны труда, ГО и ЧС, ППБ | 14 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
| 3.Организация и контроль работы по энергосбережению и экономии водных ресурсов | 9 | Оценка экспертной комиссии | Один раз в квартал |
| 4.Своевременность заключения и выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию оснащению и другой хозяйственной деятельности | 10 | Оценка экспертной комиссии | Ежемесячно |
|  | 39 |  |  |

**-Заведующий библиотекой:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод**  **измерения** | **Период**  **действия** |
| 1.Использование в работе инноваций  и информационно-коммуникационных технологий. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Проведение реставрационных работ  библиотечного фонда. | 8 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Ведение электронной библиотеки | 7 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4.Публикация материалов в сборниках, периодических изданиях | 4 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 5.Разработка и курирование целевых проектов, программ | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 34 |  |  |

**Секретарь - руководителя:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель (составляющие) | Максимальный вес критерия  (в баллах) | Метод измерения | Периодичность |
| 1.Использование в профессиональном процессе персонального компьютера,  современных информационно-коммуникативных средств. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Правильное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Работа по подготовке сдачи документов в архив. | 9 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно) |
| 4.Работа с индивидуальными сведениями по персонифицированному учету. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 5.Ведение кадрового делопроизводства. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 39 |  |  |

**-Звукооператор:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод**  **измерения** | **Периодичность** |
| 1.Обеспечение высокого технического, художественного качества звукового сопровождения мероприятия. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Запись фонограмм для творческих коллективов, их сохранность. | 15 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Доставка аппаратуры на выездные мероприятия. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**- Сторож - вахтер, сторож:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель (составляющие)** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод измерения** | **Периодичность** |
| 1.Дежурство на мероприятиях, занятиях в вечернее время | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Уборка прилегающей территории от снега и мусора. | 8 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Уход за зелеными насаждениями прилегающей территории, | 10 | Экспертная оценка комиссии | Весна-осень |
| 4.Уход за горшечными цветами | 2 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**-Рабочий по комплексному обслуживанию (дворник, плотник, уборщица, электрик), техник по обслуживанию компьютеров:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель (составляющие)** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод измерения** | **Периодичность** |
| 1.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Подготовка и участие в мероприятиях Центра. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно) |
| 3.Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание, мытье стекол, зеркал) | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**- Гардеробщик:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель (составляющие)** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод измерения** | **Периодичность** |
| 1.Ответственность за питьевой режим. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Подготовка и участие в мероприятиях Центра. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3. Активное участие в общественной работе Центра | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**-Заведующий костюмерной:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод**  **измерения** | **Периодичность** |
| 1.Разработка эскизов костюмов, пошив костюмов для детских коллективов, массовых мероприятий. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Осуществление своевременной реставрации и мелкого ремонта костюмов, реквизита, одежды сцены. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Приобретение тканей, фурнитуры, аксессуаров, обуви. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно) |
| 4.Стирка костюмов, штор, тюлей. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**-Швея:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод**  **измерения** | **Периодичность** |
| 1.Сложность и новизна при изготовлении сценических костюмов. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Разработка эскизов костюмов, пошив костюмов для детских коллективов, массовых мероприятий с выполнением сложных операций. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Приобретение тканей, фурнитуры, аксессуаров, обуви. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4.Стирка костюмов, штор, тюлей. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

- **Художник-оформитель:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** | **Метод**  **измерения** | **Период**  **действия** |
| 1.Качество художественно-оформительских работ к мероприятиям, конкурсам, выставкам и т. п. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2.Методическая помощь педагогам при оборудовании учебных кабинетов средствами наглядной агитации; разработка их эскизов. | 5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3.Подбор и приобретение материалов для оформления спектаклей и праздников. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4.Использование при оформительских работах компьютерных технологий. | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | 30 |  |  |

**Приложение № 6**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**Положение**

**о премировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Импульс».**

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее положение вводится для улучшения качества выполнения установленных показателей деятельности Центра.
   2. Премирование производится за счет экономии бюджетных средств, направленных на оплату труда.
   3. Премирование работников производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 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.**
   1. Осуществлять премиальные выплаты работникам согласно показателям премиальных выплат работникам Центра за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы за соответствующий период. Премия по каждому работнику рассматривается персонально.
   2. Подведение итогов премирования проводится экспертной комиссией не позднее месяца после отчетного периода. Работа комиссии оформляется протоколом. В соответствии с решением комиссии издается приказ по Центру, который служит основанием для начисления и выплаты премии работникам.
   3. Премия работникам устанавливается в баллах, согласно установленным критериям.
   4. Премия выплачивается при наличии экономии оплаты труда или за счет экономии средств стимулирующих выплат педагогических и других категорий работников. Начисление премиальных выплат не зависит от фактически отработанного времени.

**Показатели премиальных выплат работникам Центра**

| **№**  **п/п** | **Показатели** | **Методы измерения, оценки** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия**  **(в баллах)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение особо важных и срочных работ. Работа, не входящая в круг должностных обязанностей. | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 100 |
|  | Сохранение и развитие материально-технической базы учебного кабинета, Центра. | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в квартал | 50 |
|  | По итогам организации мероприятий и досуговой деятельности в каникулярное время | Оценка  экспертной  комиссии | по итогам каникул | 150 |
|  | По итогам участия в профессиональных конкурсах для работников («Сердце отдаю детям» и т.д.). | Оценка  экспертной  комиссии | по итогам конкурсов | 150 |
|  | По итогам подготовки и сдачи Центра к новому учебному году. | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в год | 150 |
|  | Удовлетворенность детей и родителей качеством предоставляемых образовательных программ педагога. | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в год | 25 |
|  | Выбор выпускниками будущей профессии по направлениям образовательных программ. | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в год | 50 |
|  | «За победу Центра в окружных, городских, краевых, всероссийских конкурсах.  *Для зав. отделов, зав. студией*: за победу Центра учитывать категории победителей:  -педагогов;  -учащихся;  В окружных, городских, краевых, всероссийских конкурсах и соревнованиях.  *Для зам. директора по УВР*: за победу Центра учитывать категории победителей:  - зав. отделов;  - зав. студией;  - методиста;  - учащихся;  В окружных, городских, краевых, всероссийских конкурсах и соревнованиях | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 150 |
|  | За личный вклад в подготовку призеров и лауреатов городских, краевых, Всероссийских детских конкурсов | Оценка  экспертной  комиссии | по итогам конкурсов | 150 |
|  | Взаимодействие, развитие имиджа образовательного учреждения (работа со спонсорами, создание партнёрских связей, участие во внешних проектах, открытость для СМИ). | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в квартал | 50 |
|  | За проведение текущего ремонта | Оценка  экспертной  комиссии | 1 раз в квартал | 150 |
|  | За ведение официальных сайтов: buz. gov., аис, test. portalktv. ru, КПМО, госзакупки, sisso.org, iduim и др. | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 125 |
|  | За работу в аттестационной, экспертной и других комиссиях | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 150 |
|  | Обобщение и диссеминация передового педагогического опыта | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 150 |
|  | По итогам работы и в честь праздничных, юбилейных дат | Оценка  экспертной  комиссии | квартал, полугодие, 9 месяцев, год | 100 |
|  | Проведение городских мероприятий | Оценка  экспертной  комиссии | ежемесячно | 25 |

**Приложение № 7**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**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 освобождаемых 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение № 8**

к Положению № 11

об оплате труда работников

МАУ ДО ДЮЦ «Импульс»

**Положение**

**о выплате материальной помощи работникам МАУ ДО ДЮЦ «Импульс».**

1.Материальная помощь может выплачиваться исходя из утвержденного лимита бюджетных обязательств. Материальная помощь устанавливается работнику в размере минимального оклада.

Материальная помощь может предоставляться работнику, работающему в учреждении на постоянной основе, в течение года по его личному заявлению приказом директора Центра.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она может быть выплачена в конце текущего года.

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.

Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), в порядке перевода (ст. 77 п.5 ТК РФ), по истечение срока трудового договора (ст. 77 п. 2 ТК РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (ст. 81 п.3а ТК РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (ст. 83 п. 5 ТК РФ), материальная помощь может выплачиваться пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.