



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
«30» марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
«30» марта 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Сказка» (далее – МАУДО ДЮЦ «Сказка»), разработано в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска от 26 марта 2018 года № 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. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка», регулирует порядок и условия оплаты труда работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Оплата труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка»

2.1. Оплата труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка».

2.1.1. Оплата труда работников включает в себя 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 нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» (приложение № 1 к настоящему Положению);
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.1.3.2. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.1.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника может быть установлен 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 2,0.

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

2.1.3.4. Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

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.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 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.

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.

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 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 детей 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 квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;

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

2.2.4. 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 № 3 к настоящему Положению).

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

2.2.6. 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.

2.2.7. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных 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 мая 2008 года № 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 – 4711 рублей;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
 - 1-й квалификационный уровень – 4861 рубль;
 - 2-й квалификационный уровень – 5014 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 2.1.3.2.

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 – 6988 рублей;
- 2-й квалификационный уровень – 7293 рубля;
- 3-й квалификационный уровень – 7597 рублей.

2.4.3. К установленным окладам по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в структурном подразделении, группе.

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

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.4), 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 должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- 1-й квалификационный уровень – 4558 рублей;
- 2-й квалификационный уровень – 5014 рублей;
- 3-й квалификационный уровень – 5469 рублей.

2.5.3. К установленным должностным окладам по группам общеотраслевых должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за наличие ученой степени;
- за специфику работы в отдельном учреждении.

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

2.6.1. 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:

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

- 1-й квалификационный уровень – 3038 рублей;
- 2-й квалификационный уровень – 3495 рублей.

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» – 4861 рубль;
- ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – 5460 рублей;
- ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» – 6381 рубль.

2.7.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельной группе.

2.8. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

2.8.1. Заработная плата директора МАУДО ДЮЦ «Сказка», заместителей директора состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат и материальной помощи.

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

2.8.3. Размер должностного оклада директора, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска) на основании локальных актов.

2.8.4. Размер должностного оклада директора определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения, устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада директора.

2.8.6. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за квалификацию, наличие ученой степени, почетного звания «народный», «заслуженный» – в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;
- за специфику работы – в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;
- персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен учредителем 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 2,0.

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

2.8.7. Управление образования администрации г. Хабаровска устанавливает директору учреждения выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации г. Хабаровска.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителей директора) устанавливается управлением образования города в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком согласно приложения к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск», утвержденному постановлением администрации города Хабаровска от 01.06.2009 № 1840 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Хабаровск».

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

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

Работодатель обязан организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. 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% 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

аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», или по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений 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 Российской Федерации.

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 части оклада (должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый максимальный 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 ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» к высокой результативности и качеству труда.

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

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях работникам МАУДО ДЮЦ «Сказка» могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- 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 директором МАУДО ДЮЦ «Сказка» с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 6).

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 7).

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с локальным Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (Приложение № 4). Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МАУДО ДЮЦ «Сказка» ежегодно утверждается директором и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана 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 № 5).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
« 30 » марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
« 30 » марта 2018 г.

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
за квалификационную категорию, наличие ученой степени,
звания «заслуженный», «народный»

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 об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
« 30 » марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
« 30 » марта 2018 г.

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для учащихся с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе) при наличии 2 и более групп; - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

**СОГЛАСОВАНО**
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
«30» марта 2018 г.

**УТВЕРЖДАЮ**
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
«30» марта 2018 г.

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)

<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; 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>

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 № 4
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска



ПОРЯДОК

установления и размеры надбавки за стаж непрерывной работы
в образовательных учреждениях

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет размеры, условия установления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

2.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 %;
- от 3 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

2.1.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

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

2.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – до 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;

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

2.1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях:

2.2.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях, центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования.

2.2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение образования;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется:

- при увольнении в связи с переводом с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при переходе с работы из муниципального учреждения – центр по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственного управлению образования, на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

2.2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении из образовательного учреждения по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии

медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению).

2.2.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе.

2.2.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа;
- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

2.2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

2.3 Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.3.2. Основным документом для определения непрерывного стажа работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, является трудовая книжка.

2.4 Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.4.1 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается по основному месту работы.

2.4.2 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.4.4 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.4.5 При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5 Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.5.1 Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях у работников образования возлагается на директора учреждения.

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
« 30 » марта 2018 г.


ПРИТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
« 30 » марта 2018 г.

ПОРЯДОК

выплаты материальной помощи работникам
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет размеры и условия выплаты материальной помощи работникам.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи.

2.1 Материальная помощь работникам 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.

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 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 № 6
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
О.В. Машукова
«30» марта 2018 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
В.Н. Пашкевич
«30» марта 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях стимулирования заинтересованности работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» (далее – Центр) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой и методической активности, инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, к высокой результативности и качеству труда.

2. Фонд оплаты стимулирующих выплат формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимита бюджетных обязательств.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.1 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с данным положением, позволяющим оценить результативность и качество работы.

Устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

1.2 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается в соответствии с локальным порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в

процентах к окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

1.3 Размер выплаты за наличие ученой степени 10 % к окладу, базовому окладу.

1.4 Размер выплаты за звание «заслуженный», «народный» для педагогических работников – 20 % к окладу, базовому окладу.

При наличии у работника двух званий – «заслуженный», «народный» – выплата применяется по одному из оснований.

1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу), максимальный размер выплат не ограничен.

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

1.7 Премияльные выплаты стимулирующего характера могут также осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за счет экономии заработной платы. Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора Центра и производятся согласно изданного им приказа.

1.8 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются (снижаются, снимаются) комиссией 1 раз в месяц, в состав которой входят председатель профсоюзного комитета и руководители групп работников (педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал – заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, обслуживающий персонал – заместитель директора по АХЧ).

1.9 Материальное стимулирование работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» (в том числе и работников, принятых на условиях внешнего/внутреннего совместительства) устанавливается приказом директора на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Материальное стимулирование руководителя МАУДО ДЮЦ «Сказка» устанавливается приказом Управления образования администрации г. Хабаровска.

1.10 Директор Центра знакомит комиссию с результатами работы Центра за отчетный период (отчетами о работе Центра) и с информацией об участии работников в результативности деятельности Центра, являющихся основанием, как для установления выплат стимулирующего характера, так и для снижения или снятия выплат.

1.11 Комиссия анализирует информацию (учитывая данные мониторинга, контроля, внешнюю экспертную оценку), вносит предложения, дает экспертную оценку и принимает решение о стимулирующих выплатах (назначении, снижении, снятии) и размере этих выплат с составлением сводной ведомости, в которую вносятся размер выплаты по номеру показателя/критерия выплаты. Решение комиссии оформляется протоколом с приложением сводной ведомости. На основании протокола директор издает приказ, в который переносятся данные сводной ведомости (ф.и.о. работника, должность, размер выплаты в баллах, номер показателя/критерия выплаты). Приказ передается в МКУ «Централизованная бухгалтерия отрасли образования г. Хабаровска». Секретарь комиссии знакомит с приказом каждого внесенного в приказ работника под роспись в течение 3-х дней с даты издания приказа. Ознакомление работников с приказом является обязательным.

1.12 Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением.

1.13 Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца (года, квартала) в зависимости от сроков выполнения работ, согласно прилагаемого перечня показателей, как по баллам, так и в твердых суммах.

1.14 Стоимость одного балла составляет 200 рублей.

1.15 Стимулирующая выплата по утвержденным показателям и критериям производится 1 раз по окончанию периода (по факту) выполнения работ (участия/мере участия в мероприятии). Выплата производится в полном объеме по факту выполнения

(участия, проведения, выполнения) независимо от количества отработанных рабочих дней в период, за который были назначены выплаты.

1.16 Стимулирующие выплаты производятся в текущем месяце за предыдущий месяц. Виды и размеры доплат и надбавок, сроки выплаты стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом учебного года и в течение года в зависимости от сроков, объемов, результатов деятельности работников, и причин, по которым они были не начислены.

1.17 Стимулирующие выплаты, назначаемые на постоянной основе, на определенный период производятся в текущем месяце за текущий месяц.

1.18 Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника в течение года.

1.19 Доплаты и надбавки стимулирующего характера снимаются и/или не устанавливаются по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не были осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Центра, в т.ч. опоздание, прогул, отсутствие на работе без уважительной причины, без уведомления об отсутствии (возможном отсутствии), без разрешения непосредственного руководителя, невыполнение должностных обязанностей, приказов, инструкций, наличие взыскания.

1.20 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок или отменить их выплату.

2. Показатели для назначения стимулирующих выплат

2.1. Административно-управленческий персонал

2.1.1 Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Отсутствие снижения нормы укомплектованности количества групп, сохранение контингента	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
2	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации и исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Организация и проведения методических семинаров, мастер-классов,	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту

	открытых занятий, конкурсов, фестивалей, выставок на различных уровнях			проведения
4	За внедрение научных основ в содержание образования Центра, современных технологий и методик	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5	Развитие и внедрение инновационной, экспериментальной, исследовательской деятельности	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
6	Организация внедрения и применения информационно-коммуникативных технологий в образовательный процесс, активное использование мультимедийного оборудования на занятиях	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Работа по обобщению и распространению передового педагогического опыта на различных уровнях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
8	Отсутствие снижения квалификационных категорий педагогических работников	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
9	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении (Педагогический совет, Методический совет, Общее собрание)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
10	Наличие призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований всех уровней	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
11	Результативность итоговой (промежуточной) аттестации учащихся	5	Экспертная оценка комиссии	2 раза в год
12	Создание условий безопасного пребывания учащихся в образовательном учреждении, организация и контроль соблюдения норм и правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, САНПиН	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация и курирование работы Школы молодого педагога, Совета микрорайона	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14	Работа с родителями (образовательный и социальный эффект)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
15	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для общественности (СМИ, Интернет)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
16	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия

17	Напряженность труда	35	Аттестация р.мест	1 раз в год
18	Организация каникулярной занятости	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз за смену по отчету
19	Организация и проведение процедуры самообследования	5-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту по мере участия
20	Организация и проведение процедур работы на цифровой образовательной платформе Дневник.ру	5-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по мере участия
21	Пополнение и сохранность базы персональных данных электронной алфавитной книги учащихся	10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.1.2 Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочих мест, участка и помещений в соответствии с требованиями СанПиН и пожарнадзора	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания учащихся в образовательном учреждении	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность заключения и выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию, оснащению	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений, и т.д.	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Культура делового общения в коллективе.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Проведение генеральных уборок в помещениях и прилегающей территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8	Своевременность мероприятий по выполнению и контролю выполнения договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
10.	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации и	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	исполнение распорядительных документов			
11.	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для общественности (СМИ, Интернет)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
12.	Эффективность реализации программы энергосбережения	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
13.	Содержание рабочих мест, участка и помещений в соответствии с требованиями охраны труда	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14.	Своевременность прохождения работниками периодического медосмотра	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
15.	Эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
16.	Сохранность МТР по результатам проведения инвентаризации	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту проведения

2.2. Педагогический персонал

2.2.1 Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Сохранность контингента учащихся в группах с учетом определенной учреждению нормы (% укомплектованности к нормативному показателю, % сохранности к концу учеб.года)	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Создание условий безопасного пребывания учащихся; использование здоровьесберегающих технологий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Организация психолого-педагогического сопровождения детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Участие в творческой, методической, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
5	Внедрение и развитие инновационных технологий в образовательный процесс	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
6	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7	Формирование, эффективное исполь-	2	Экспертная	1 раз в

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	зование цифрового (электронного) информационного банка методической и дидактической продукции		оценка комиссии	месяц
8	Активное участие в мероприятиях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
9	Наличие призеров (победителей): -очных конкурсных мероприятий	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз за каждого призера (победителя)
	-заочных/дистанционных конкурсных мероприятий			1 раз по факту/ за конкурс
10	Состояние и содержание кабинета, сохранение, пополнение учебно-дидактического материала и его использование в учебном процессе	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11	Наличие положительных отзывов руководителей, коллег, родителей, учащихся	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
12	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Взаимодействие с родителями учащихся (родительские собрания, родительский актив, просвещение)	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14	Курирование молодого педагога, вновь принятого работника, наставничество	2-5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
15	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
16	Использование разнообразных форм каникулярной занятости	5	Экспертная оценка комиссии	По факту реализации
17	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
18	Создание партнерских связей, открытость для СМИ, сайта	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту

2.2.2 Педагог-психолог.

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Участие в разработке и сопровождении программы развития	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
2	Внедрение современных форм, методов, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение развивающих, профилактических и коррекционных программ	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
3	Организацию психологической помощи и педагогической поддержки детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4	Участие в методической работе: обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, конкурсах, наличие печатных работ.	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
5	Организация и курирование работы Школы психолого-педагогических знаний для педагогов и родителей	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Обновление фонда методической литературы, динамика поступления новой литературы по своему направлению деятельности	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
8	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
9	Формирование, эффективное использование цифрового (электронного) информационного банка методической и дидактической продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
10	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
11	Ведение странички психолога на сайте учреждения, мониторе в холле	5-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему и количеству материала

2.2.3 Методист

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Результативность участия в наборе и	2	Экспертная	1 раз в год

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	комплектовании групп учащихся		оценка комиссии	
2	Создание различных видов методической продукции (прикладной, цифровой, информационно-методической и т.д.), способствующей распространению методических знаний	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
3	Активность участия в мероприятиях	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Организация системы учебы различных категорий педагогических кадров с применением различных организационных форм: творческих мастерских, мастер-классов, тренингов и т.д.	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5	Разработка механизмов отслеживания качественных изменений в образовательной деятельности. Прогнозирование путей развития, разработка предложений по повышению эффективности как учреждения в целом, так и в детских объединениях	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
6	Участие в исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, самообследование	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
7	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8	Формирование, эффективное использование цифрового (электронного) информационного банка методической продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
9	Наличие положительных отзывов о работе от коллег, детей, родителей, учреждений образования, культуры, отсутствие жалоб	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
10	Организация, курирование работы, проведение занятий Школы компьютерной грамотности для педагогов	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11	Результативность участия в методических и творческих конкурсах, подготовка участников конкурсов	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия
12	Организация и проведение мероприятий по охране труда, ГО, ЧС	20	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация, осуществление и контроль электронной почты	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы
14	Подготовка и размещение материалов на сайт	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по сложности

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
				и количеству материалов
15	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
16	Пополнение и сохранность базы персональных данных электронной алфавитной книги учащихся	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы
17	Наставничество	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.2.4 Педагог-организатор

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Участие в разработке и реализации программы воспитательной системы	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Результативность участия в мероприятиях по набору, комплектованию и сохранности контингента учащихся	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Создание условий безопасного пребывания учащихся, использование здоровьесберегающих технологий при проведении воспитательных мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Организация психолого-педагогической помощи детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
5	Участие в творческой, исследовательской, методической, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
6	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, публикации	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7	Организация и проведение мероприятий по профилактике социальных, поведенческих заболеваний среди молодежи, просветительская деятельность и пропаганда здорового образа жизни	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту проведения
8	Внедрение и развитие современных технологий в воспитательный процесс	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	уборке, субботнике			участия
10	Наличие призеров (победителей) олимпиад, конкурсов, выставок, смотров, фестивалей, соревнований	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
11	Сохранение, пополнение реквизита и его использование в воспитательном процессе	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
12	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация каникулярной занятости учащихся	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
14	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для СМИ.	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
15	Активное участие в мероприятиях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия
16	Взаимодействие с родителями учащихся (родительские собрания, родительский актив, просветительская деятельность)	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
17	Организация и курирование работы Художественного совета	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
18	Обновление фонда методической литературы, динамика поступления новой литературы по своему направлению деятельности	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
19	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
20	Организация и курирование работы Совета детского самоуправления	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
21	Организация и курирование работы Школы педагогического мастерства	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3. Учебно-вспомогательный персонал

2.3.1 Помощник руководителя

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Использование в профессиональной деятельности компьютерных технологий, современных информационно-коммуникативных средств	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Своевременное ведение документа-	5	Экспертная	1 раз в

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	ции, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации		оценка комиссии	месяц
3	Сохранение и эффективное использование МТР	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Выполнение большого объема печатной продукции	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Ведение кадрового делопроизводства	20	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Ведение архива, подготовка документации к сдаче в городской архив, разработка номенклатуры дел на год	30	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3.2 Звукооператор

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Обеспечение высокого художественного уровня и технического качества	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2.	Использование медиа, свето-, звуко-технических средств, необходимых для массовых мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Сохранность технического состояния аудио-, видео- аппаратуры, ее ремонт	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4.	Формирование и сохранность аудио- и видео продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5.	Аранжировка и запись фонограмм для творческих коллективов, их сохранность	10-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения
6.	Соблюдение требований и правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности при проведении массовых мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
9.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
10.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения
11.	Организация и курирование работы, проведение заседаний Художественного Совета	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3.3 Художник-оформитель

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Сложность и новизна оформительских работ при подготовке к мероприятиям, конкурсам, выставкам	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
2.	Методическая помощь при оформлении учебных кабинетов мебелью, средствами наглядной агитации, разработка их эскизов	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Внедрение производственной эстетики способствующей повышению эффективности образовательного процесса	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4.	Художественное оформление методических материалов, культура подачи и их результативность	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5.	Изготовление цифровых макетов для печатной продукции	5	Экспертная комиссия	1 раз по факту выполнения
6.	Разработка материалов на сайт	10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
9.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
10.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения

2.3.4 Техник-программист

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
---	--------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

1.	Сохранность технической комплектации компьютерной и оргтехники	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
2.	Сохранность рабочей электронной документации	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Сохранность работоспособности локальной сети	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4.	Сохранность работоспособности системы видеонаблюдения	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5.	Сохранность базы персональных данных	2	Экспертная комиссия	1 раз в месяц
6.	Разработка сайта, прикладных программ, материалов	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7.	Сопровождение работы сайта	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8.	Разработка дополнительных разделов сайта	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
9.	Разработка и использование видео-эффектов и видеофайлов на мероприятиях	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
10.	Безаварийность эксплуатации компьютерной и оргтехники	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
12.	Соблюдение требований СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13.	Участие в генеральной уборке помещений и территории	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
14.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
15.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения

2.3.5 Заведующий костюмерной

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочего места, участка и помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность заключения и выполнения договорных работ по	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	ремонту, техническому обслуживанию, оснащению костюмерной.			выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений, и т.д.	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Культура делового общения в коллективе.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Проведение генеральных уборок в помещениях и прилегающей территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8	Своевременность мероприятий по выполнению и контролю выполнения договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
10.	Стирка (штор, занавес, костюмы, реквизит, жалюзи и т.п.)	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и по объему работы
11.	Сохранность и эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.4. Обслуживающий персонал

2.4.1 Сторож-вахтер, сторож, уборщица, швея, рабочий по комплексному обслуживанию здания.

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочего места, участка и помещений в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию, оснащению.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	1-5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, посетителей	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
6	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида помещений, и т.д.	5-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Культура делового общения в коллективе.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8	Проведение генеральных уборок помещений и территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
9	Своевременность мероприятий по выполнению договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
10.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
11.	Сохранность вещей в гардеробе	2-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы
12.	Стирка (штор, занавес, костюмы, реквизит, жалюзи и т.п.)	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и по объему работы
13.	Сохранность и эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14.	Слежение по монитору видео с камер видеонаблюдения	3-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

*Примечание: краевой (региональный, всероссийский, международный) уровень – 15 баллов; городской уровень – 10 баллов; окружной уровень – 5 баллов; уровень микрорайона – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок и условия выплаты премии работникам МАУДО ДЮЦ «Сказка» (далее – Центр).

2. Порядок и условия выплаты премий

2.1 Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за счет экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

2.2 Премияльные выплаты осуществляются согласно показателей выплаты премий в баллах.

2.3 Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора Центра и производятся согласно изданного им приказа.

2.4 Директор перед изданием приказа знакомит комиссию по распределению стимулирующих выплат с проектом приказа с целью ознакомления и дополнительного внесения/исключения кандидатур на премирование в пределах экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

2.5 Комиссия по распределению стимулирующих выплат знакомится с проектом приказа и вносит в проект предложения о дополнительных кандидатах на премирование за счет экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников или исключения кандидатур из проекта приказа.

2.6 Приказ издается согласно проекта при отсутствии предложений со стороны комиссии.

2.7 Проект приказа изменяется за счет внесения/исключения кандидатур, предложенных комиссией, при условии наличия средств экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников. Приказ о премировании издается с учетом внесенных комиссией предложений.

2.8 Премииальные выплаты могут производиться как в текущем периоде за текущий период работы, так и в следующем периоде за периодом назначения премиальной выплаты.

2.9 Премииальные выплаты не производятся за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание, прогул, отсутствие на работе без уважительной причины, без уведомления об отсутствии (возможном отсутствии), без разрешения непосредственного руководителя, невыполнение должностных обязанностей, приказов, инструкций, наличие взыскания) и других локальных актов Центра.

2.10 Премииальные выплаты руководителю учреждения устанавливается приказом Учредителя.

2. Показатели выплаты премий

№	Показатель	Период выплаты	Максимальный вес критерия (в баллах)
1	Участие (очное/заочное) в конкурсе «Сердце отдаю детям».	1 раз в год	15
2	Победители конкурсов авторских программ, проектов, методических разработок.	1 раз в месяц	15
3	Победители конкурсов педагогического мастерства Центра «Влюбленный в свою профессию», «Лучший кабинет» и др.	1 раз в полгода	15
4	Победители творческого конкурса «Сказочная мозаика».	1 раз в год	15
5	Присвоение звания «образцовый коллектив».	1 раз в год	15
6	Подготовка материалов и документации: • статистической отчетности; • самообследования; • информационной справки за учебный год (в рамках городского конкурса «Зажги свою звезду»).	1 раз в год	15
7	Приемка-сдача Центра (внешняя и внутренняя) к новому учебному году, новому отопительному сезону, к выборам и др. важным мероприятиям.	1 раз в год	15
8	Премииальные выплаты по итогам работы: • за качество, высокие результаты работы; • за профессиональное мастерство, класность; • за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; • за выполнение особо важных и срочных работ.	1 раз в месяц	15
9	Премииальные выплаты по итогам работы за эффективность.	1 раз в месяц	15
10	Премииальные выплаты по итогам работы за инициативность, интенсивность, активность.	1 раз в месяц	15
11	Премииальная выплата по результатам награждения грамотой: - управления образования администрации г.	по факту награждения	в размере должностного оклада

№	Показатель	Период выплаты	Максимальный вес критерия (в баллах)
	Хабаровска; -администрации г. Хабаровска и ее структурных подразделений; - Министерства образования и науки Хабаровского края; - Министерства культуры Хабаровского края; - Министерства образования и науки Российской Федерации; - городской (краевой) Думы.		в размере должностного оклада
12	Премияльная выплата к юбилейным датам рождения за добросовестный труд в образовании.	по факту	15
13	Сдача и защита: статистической отчетности, отчета по самообследованию, информационно-аналитической справки к городскому конкурсу «Зажги свою звезду», отчета о деятельности и закрепленном имуществе, отчета о выполнении муниципального задания, программы развития, системы воспитательной работы.	по факту сдачи и защиты	15

Пронумеровано и прошнуровано

8. мајска (восемь) листов



Директор
МАУДО ДЈОЦ

«Сказка»

В.Н. Пашкевич