



СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
 Ю.В. Мирвис

« 01 » сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО ДЮЦ
«Восхождение»
 Е. Н. Зыкова

« 01 » сентября 2023 г.

Приказ № 42-0 от 01.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА «ДЕТСКО - ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ, ФИНАНСИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ЗА СЧЕТ СОБСТВЕННЫХ ДОХОДОВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ГОРОД ХАБАРОВСК".

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» (сокращенно – МАУДО ДЮЦ «Восхождение»), подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск " (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Восхождение», подведомственного управлению образования (далее - учреждения).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа "Город Хабаровск" и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.4. Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию,

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

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

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

2. Система оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

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

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

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 N 1 к настоящему Положению.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации города Хабаровска.

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

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

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

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

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

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

(должностного оклада).

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, 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 выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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 южных районах Дальнего Востока на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 N 2042 "О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 N 130 "Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных

учреждениях городского округа "Город Хабаровск".

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- 2-й квалификационный уровень - 7 875 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 8 426 рублей.

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

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

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

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

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

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

2.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений

2.3.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- 1-й квалификационный уровень - 9 677 рублей.

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

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

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень – 6 151 рубль.

2.4.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

- 1-й квалификационный уровень – 7 177 рублей.

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

2.5. 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 29.05.2008 N 248н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих составляют:

2.5.2.1. Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 4 458 рублей.

2.5.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

- 2-й квалификационный уровень - 5 776 рублей.

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

2.6. Оплата труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.6.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

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

- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" – 6 274 рубля;

- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" – 7 061 рубль;

- ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" – 8 236 рублей.

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

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

2.7.1. Зарплата руководителей муниципальных образовательных

учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи.

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

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

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

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

2.7.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации города Хабаровска от 06.09.2018 N 3081.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного

бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 N 757, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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

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

Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

3.4. К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.5.1. Размер выплат компенсационного характера 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 выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников – совета трудового коллектива.

4.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания приведены в приложении N 4 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 N 5 к настоящему Положению).

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, согласно приложению N 6 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

(Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Данное Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 г.

к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования г.
Хабаровска «Детско-юношеский
центр «Восхождение»,
подведомственного управлению
образования, финансирование
оплаты труда которого
осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающег о коэффициент а
1.	<p>За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)) 	<p align="center">0,2</p> <p align="center">0,15</p>

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);	0,15
	- педагогическим работникам;	0,2
	- другим работникам	0,15
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования г.
Хабаровска «Детско-юношеский
центр «Восхождение»,
подведомственного управлению
образования, финансирование
оплаты труда которого
осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Объемные показатели деятельности учреждений

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

N п/п	Показатели	Условия	Количество во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество работников в	за каждого	1

	образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	работника	1 5
3.	Организация каникулярного отдыха		5
4.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
8.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10
9.	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
10.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)		
11.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

1.2. 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	23 576	22 397	21 219	20 039	18 861	17 682

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.

к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования г.
Хабаровска «Детско-юношеский
центр «Восхождение»,
подведомственного управлению
образования, финансирование
оплаты труда которого
осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, УЧЕНУЮ СТЕПЕНЬ,
ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ", "НАРОДНЫЙ", ДРУГИЕ ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ**

Показатели квалификации	Специалист ы	Руководящ ие 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", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования г.
Хабаровска «Детско-юношеский
центр «Восхождение»,
подведомственного управлению
образования, финансирование
оплаты труда которого
осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ 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	социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Мастер производственного обучения	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	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	концертмейстер

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 работни

к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования г. Хабаровска «Детско-
юношеский центр «Восхождение»,
подведомственного управлению
образования, финансирование оплаты
труда которого осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

**ПОРЯДОК
НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ МАУДО ДЮЦ
«ВОСХОЖДЕНИЕ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение», подведомственного управлению образования (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его 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 за выслугу лет производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время работы в:

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

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

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

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

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты за выслугу лет, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления выплаты за выслугу лет

4.1. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выслуги.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет 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 вновь назначенной или измененной выплаты за выслугу лет производится после окончания указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за

выслугу лет у работников образования возлагается на руководителей учреждений системы образования.

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

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК


Мирвис Ю.В..
« 01 » сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО ДЮЦ
«Восхождение»

Е.Н.Зыкова
« 01 » сентября 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам МАУДО ДЮЦ «Восхождение», 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 педагогическим и другим работникам МАУДО ДЮЦ «Восхождение» разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации города Хабаровска от 26.03.2018г. № 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 введения взаимоувязанной системы показателей качества услуг Центра, как учреждения дополнительного образования городского округа «Город Хабаровск» и показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципального учреждения, повышения мотивации педагогических и других работников к высокой результативности и качеству труда.
- 1.3. Фонд стимулирующего характера формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимита бюджетных обязательств.
- 1.4. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера по результатам труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

2.1. 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, звание «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;
- выплаты за наличие Почетной грамоты Министерства образования Российской Федерации.

3. Порядок выплаты надбавки стимулирующего характера для работников МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом выполнения педагогическими и другими работниками Центра перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы в Центре в соответствии с их личным вкладом в общие результаты.
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

- 3.3. Источником информации о деятельности работника являются анализ деятельности на основании отчетов педагогических работников, результатов наблюдений, анкетирования, экспертной оценки деятельности.
- 3.4. Оценка выполнения работниками показателей выплаты надбавок стимулирующего характера производится экспертной комиссией Центра ежемесячно с учетом выполнения показателей эффективности работы за предыдущий месяц.

Состав комиссии утверждается приказом директора Центра.

- 3.5. Комиссия ежемесячно до 20-22 числа обязана распределить стимулирующие выплаты работникам Центра в баллах, результаты отразить в протоколах за подписью каждого члена комиссии и довести до сведения работников учреждения с 25 по 30 число на информационном стенде учреждения (в учебной части Центра).
- 3.6. Экспертная комиссия Центра представляет директору протокол заседания комиссии не позднее 22 числа следующего за отчетным месяцем.
- 3.7. Результаты работы комиссии предоставляются директору как основание для согласования стимулирующих выплат работникам Центра и издания приказа.
- 3.8. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат в баллах:
- стоимость 1 балла устанавливается в фиксированной сумме – 500 рублей;
 - производится подсчет баллов, полученных работниками Центра при оценке эффективности их профессиональной деятельности;
 - полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
 - стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно.
- 3.9. Стимулирующие надбавки выплачиваются в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц.
- 3.10. Начисление надбавок производится бухгалтерией, обслуживающей Центр, на основании приказа директора Центра. Начисление надбавок производится ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей надбавке применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работы в южных районах Дальнего Востока).
- 3.11. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, не укомплектовании учебных групп в соответствии с учебным планом и муниципальным заданием, педагогические и другие работники полностью или частично лишаются выплат стимулирующего характера на 1 месяц независимо от выполнения показателей эффективности работы. Решение о

лишении стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению надбавок на основе обоснованных фактов (акты, докладные записки, объяснительные).

4. Показатели и условия выплаты надбавки стимулирующего характера для работников МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

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

**Критерии
для установления стимулирующих выплат работникам
МАУДО ДЮЦ «ВОСХОЖДЕНИЕ»**

I Административно управленческий персонал

1.1. Заместители руководителя образовательного учреждения по УВР

показатель	составляющие	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
I.Выполнение муниципального задания	1.1. Выполнение плановых показателей объема муниципальной услуги и охвата детей дополнительным образованием, в том числе по социальным сертификатам, детей с особыми образовательными потребностями, стоящими на всех видах социального учета.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
	1.2. Наличие учащихся - победителей смотров, конкурсов, соревнований (не ниже городского уровня)			2 балла
II. Инновационная деятельность	2.1. Организация экспериментальной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне не ниже городского	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
III.Работа с педагогическими кадрами	3.1.Повышение квалификации, аттестация педагогических кадров (отсутствие снижения показателей).	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
	3.2. Наличие педагогов – участников, победителей, призеров профессиональных конкурсов, смотров, соревнований (не ниже городского уровня.)			3 балла
IV.информационная открытость и эффективность использования IT-технологий.	4.1.Обновление информации на официальном сайте учреждения , на официальном сайте www.bus.gov.ru , информационных порталах дополнительного образования.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
V. Ведомственные награды	5.1. Наличие значка Почетной грамоты Министерства образования РФ		Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			23 балла

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности

показатель	составляющие	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
I. Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы	1.1. Отсутствие нарушений правил и требований СНИП и САНПиНОВ. Безопасность использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
II. Материально-техническое обеспечение	2.1. Своевременность заключения и контроль качества договорных работ на техническое обслуживание.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
	2.2. проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро, тепло, водоотведения и т.д.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
	2.3. Сохранность МТБ учреждения, своевременный ремонт технических средств и т. д	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
Информационная открытость и эффективность использования IT-технологий.	3.1. Своевременность обновления информации на официальном сайте zakupki.gov.ru	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
	Максимальное количество баллов			21 балл

1.3. Заместитель директора по безопасности образовательного процесса

показатель	составляющие	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
I. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения	1.1. Предупреждение и недопущение в здании и на территории образовательного учреждения пожаров, террористических актов, ЧС	Оценка экспертной комиссии (отсутствие фактов)	Ежемесячно	4 балла
	1.2. Контроль и соблюдение пропускного режима для учащихся, работников учреждения, родителей, посетителей	Оценка экспертной комиссии (отсутствие нарушений)	Ежемесячно	4 балла
	1.3. Качественное проведение учебных тренировок	Оценка экспертной комиссии (отсутствие)	Ежемесячно	2 балла

		замечаний, выполненные (норматива)		
II. уровень профессионализма	2.1. Качественное и своевременное ведение документации	Оценка экспертной комиссии (наличие полного пакета необходимой документации)	Ежемесячно	4 баллов
	2.2. Наличие собственных методических разработок, выступление на семинарах, конференциях	Оценка экспертной комиссии (по факту)	Ежемесячно	4 балла
	Максимальное количество баллов			18 баллов

1.4 Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения

Показатель	Составляющие	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
I. Результативность деятельности структурного подразделения	1.1. Организация и проведение массовых и методических мероприятий (округ, город, край)	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
II. Инновационная деятельность	2.1. Ведение опытно-экспериментальной, исследовательской, проектной деятельности, обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 баллов
	2.2. Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, проектов, методических материалов и т.п.,			2 балла
	2.3. Победы в профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, проектов, методических материалов и т.п.,			4 балла

III. Работа с педагогическими кадрами	3.1. Наличие педагогических работников – участников, победителей, призеров профессиональных конкурсов, смотров, соревнований (не ниже городского уровня.)	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	3.2. Охват педагогов Центра различными формами методической деятельности (отсутствие снижения показателя)			3 балла
	3.3. Высокий уровень самостоятельности в решении управленческих вопросов.			5 баллов
IV. Развитие воспитательной системы в образовательных объединениях Центра	4.1. Организация и педагогическая поддержка работы органов ученического самоуправления, работы с родителями воспитанников	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	4.2. организация работы с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, состоящими на всех видах социального учета			3 балла
V. Ведомственные награды	5.1. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ		Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			29 баллов

2. Педагогический персонал

2.1. педагоги дополнительного образования, концертмейстеры

Направления	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Методы измерения, оценки	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
I. Выполнение муниципального задания. Качество образования.	1.1. Выполнение объемных показателей и сохранность контингента учащихся в течение учебного года, обеспечение высокой посещаемости занятий (85-100%)	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	1.2 системная работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, состоящими на всех видах социального учета			2 балла
	1.3. Наличие победителей, призеров, конкурсов, фестивалей, соревнований:			
	1.3.1 муниципальный;			2 балла
	1.3.2. краевой.			3 балла

	1.3.3. федеральный округ, Россия, международный уровень			4 балла
	1.4. Наличие у коллектива звания «Образцовый», «Народный»	Приказ министерства культуры	На период действия	1 балл
2.Включенность в систему методической, инновационной деятельности учреждения .	2.1.Реализация авторских образовательных программ и проектов	Программы, прошедшие внешнюю экспертизу конкурсов	Ежемесячно	3 балла
	2.2. Наличие выступлений в МО, мастер–классах, конференциях, педагогических чтениях и т.д. не ниже городского уровня ,	Оценка экспертной комиссии		2 балла
	2.3. Наличие авторских публикаций в научных педагогических изданиях, информационно-методических журналах .			3 балла
	2.4.Руководство профильными профессиональными объединениями			2 балла
	2.5. Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, проектов, методических материалов и т.п.,			2 балла
	2.6. Победы в профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, проектов, методических материалов и т.п.			4 балла
	2.7. Результативное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня			4 балла
	2.8. Оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении в виде наставничества			3 балла
3.Выполнение плана воспитательной деятельности	3.1.Выполнение плана воспитательных мероприятий в коллективе, проведение общих родительских собраний, организация работы родительского совета, совместные мероприятия с родителями.		Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно
	3.2 Участие в социо-культурных проектах Центра , концертная деятельность. организация и проведение мероприятий не ниже городского уровня, подготовка и оформление тематических	2 балла		

	выставок.			
	3.3 Представление качественных материалов о деятельности детского коллектива на сайте учреждения, в социальных сетях			1 балл
4. Ведомственные награды	4.1. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ		Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			43 балла

2.2. Методист

Направления	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Методы, оценки измерения	периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1. Повышение профессиональной компетентности и педагогических работников	1.1. организация корпоративного обучения, системы методического консультирования, руководство творческими группами, участие в педагогических сообществах, в т. ч. сетевых.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	1.2. методическое сопровождение аттестации педагогических кадров.			2 балла
	1.3. разработка учебно-программной документации, актуальных методических материалов(рекомендации, разработки, пособия и др.), нормативных документов для обеспечения образовательного процесса.			4 балла
	1.4. Оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении в виде наставничества			3 балла
2. Инновационная деятельность	2.1. Участие в профессиональных конкурсах, разработка, внедрение, представление в профессиональных конкурсах продуктов инновационной деятельности (программные, методические, дидактические материалы).	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
	2.2. Победы в профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, проектов, методических материалов и т. п.,			4 балла
	2.3. Обобщения и распространение ППО на уровне центра, города, края.			4 балла
	2.4. Наличие авторских публикаций в научных педагогических изданиях, информационно-методических			3 балла

	журналах .			
	2.5.Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4балла
3.Информационная открытость	3.1. своевременная подготовка и размещение материалов о работе центра в соцсетях , на официальном сайте учреждения	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	3.2. представление собственного опыта на информационных порталах			2 балла
4. Ведомственные награды	4.1. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ		Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			34 балла

2.3. Педагог-психолог

направления	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Методы измерения, оценки	Периодичность оценивания	Вес критерия (в баллах)
I. Психолого-педагогическое сопровождение ОП	1.1. Участие в мониторинге образовательного процесса, представление результатов диагностик, оценки эффективности образовательной деятельности, сопровождение процесса аттестации педагогических работников	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
	1.2.Организация психолого-педагогического сопровождения детей с особыми образовательными потребностями и их родителей			2 балла
II. Продуктивность педагогической деятельности	2.1. Выступления на конференциях, методических объединениях и других формах профессиональной методической деятельности не ниже городского уровня.	Оценка экспертной комиссии Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
	2.2. Представление собственных продуктов педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы) на конкурсах не ниже городского уровня.		Ежемесячно	3 балла

	2.3. Победы в профессиональных конкурсах , авторских программ, проектов, методических материалов и т.п.,			3 балла
	2.4. Организация корпоративного обучения, системы психолого-педагогического консультирования.			2 балла
	2.5. Выявление и диагностика причин конфликтных ситуаций, профилактика их разрешений.			2 балла
	2.6. участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.			3 балла
III .Иновационная деятельность	3.1. Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
	3.2. Применение в работе с детьми, родителями, педагогами современных образовательных технологий, включая информационные, цифровые образовательные ресурсы.			2 б а л л а
	3.3.Обобщение и распространение практических результатов профессиональной деятельности на разных уровнях.			4 балла
IV. Ведомственные награды	4.1. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ	Наличие документа	Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			31 балл

2.4. Педагог-организатор

Направления	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Методы, оценки измерения	периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий и	1.1 Использование при проведении мероприятий современных воспитательных технологий, форм организации внеурочной деятельности	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3балла
	1.2 Организация и развитие активных форм каникулярной занятости и досуга			3балла

содержательного досуга в Центре	обучающихся Центра, района, города			2 балла
	1.3 Организация работы органов ученического самоуправления в центре, привлечение к проведению мероприятий родителей учащихся			
2. Социализация обучающихся	2.1. Разработка и реализация социокультурных проектов .	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	4 балла
	2.2. Вовлечение учащихся в акции и иные формы социально-значимой занятости не ниже городского уровня			3 балла
	2.3. Организация досуговой деятельности детей на жилмассиве «Привокзальный»)			2 балла
	2.4. Вовлечение во внеурочную деятельность детей с особыми образовательными потребностями (одаренные, дети с ОВЗ) и состоящими на всех видах социального учета			3 балла
3. Инновационная деятельность	3.1. Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
	3.2. Представление собственных продуктов педагогической деятельности (методические, сценарные материалы) на конкурсах не ниже городского уровня.			3 балла
	3.3. Победы в профессиональных конкурсах, авторских программах, проектах, методических материалов и.т.п.			3 балла
4. Информационная открытость	4.1. Наличие статей в СМИ, выступлений на радио, ТВ, сайте учреждения, сетевых сообществах, направленных на поддержания положительного имиджа учреждения	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
	4.2. выполнение обязанностей оператора ПФДО			5 баллов
5. Ведомственные награды	5.1. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ		Ежемесячно	1 балл
	Максимальное количество баллов			37 баллов

2.5. Режиссер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Обеспечение высокого уровня участия	Экспертная	1 раз в месяц	5 б

	коллективов Центра в фестивалях, смотрах, конкурсах разных уровней и проведения отчетных концертов, спектаклей, выставок творческих коллективов Центра.	оценка комиссии		
2.	Реализация авторских разработок, сценариев	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	5 б
3.	Развитие взаимодействия творческих коллективов Центра с учреждениями культуры и образования, общественными организациями на уровне города и края.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	5б
4.	Наличие статей в СМИ, сайте учреждения	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	16
	Максимальное количество баллов			16 баллов

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Секретарь руководителя

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Качественные показатели деятельности:			
1.1.	Использование в профессиональной деятельности персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	Использует / не использует	1 раз в месяц	3 б
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3б
1.3.	Исполнительская дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и т.д.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3б
1.4.	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	2б
1.5.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3б
1.6.	Выполнение отдельных поручений директора, не связанных с функциональными обязанностями	Экспертная оценка	1 раз в месяц	2б
	Максимальное количество баллов			16 б

3.2 Инспектор по кадрам

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3 балла
2.	Соблюдение сроков исполнения документации	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3 балла
3.	Использование в профессиональной деятельности персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3 балла
4.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3 балла
	Максимальное количество баллов			12 баллов

3.4.Заведующая костюмерной

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Осуществление своевременной реставрации и мелкого ремонта костюмов, реквизита, одежды сцены.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	10 баллов
2.	Своевременное предоставление отчетов, постановка на учет костюмов и другого реквизита	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	2 балла
3.	Обеспечение сохранности в соответствующем виде костюмов, обуви, реквизита художественных коллективов Центра.	Обеспечивает/не обеспечивает	1 раз в месяц	3 балла
4.	Стирка костюмов, штор, тюлей	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	5 баллов
	Максимальное количество баллов			20 баллов

3.5.Швея

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1	Разработка эскизов костюмов, пошив костюмов для детских коллективов, массовых мероприятий с выполнением сложных операций	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	15 баллов
2	Приобретение тканей, фурнитуры, аксессуаров, обуви.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	2 баллов
	Максимальное количество баллов			17 баллов

3.6.Звукооператор, звукорежиссер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Обеспечение высокого технического, художественного качества звукового сопровождения мероприятия.	Экспертная оценка	1 раз в месяц	3 балла
2.	Запись фонограмм для творческих коллективов, их сохранность.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	5 баллов
3.	Систематическое обновление базы данных музыкальных произведений, фонограмм и т.д.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	2 балла
4.	Содержание в хорошем техническом состоянии звуковой аппаратуры, организация и проведение ее ремонта.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	5 балла
5.	Доставка аппаратуры на выездные мероприятия	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	5 баллов
	Максимальное количество баллов			20 баллов

3.7.Художник – оформитель.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Качество художественно-оформительских работ к мероприятиям, конкурсам, выставкам и т.п.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	4 баллов
2.	Методическая помощь педагогам при оборудовании учебных кабинетов средствами наглядной агитации; разработка их эскизов.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	2 балла
3.	Подбор и приобретение материалов для оформления спектаклей и праздников.	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	2 балла
4.	Использование при оформительских работах компьютерных технологий	Выполняет /не выполняет	1 раз в месяц	4 балла
5.	Выполнение наружных оформительских работ к праздникам	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	4 баллов
	Максимальное количество баллов			16 баллов

3.8 Инженер по охране труда

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Полнота, своевременность и правильность ведения документации по охране труда	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	5 балла
2.	Качественное проведение мероприятий по охране труда, жизни и здоровья участников коллективов и сотрудников	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	5 балла
	Максимальное количество баллов			10 баллов

4. Обслуживающий персонал

4.1. Рабочий по обслуживанию , сторож-вахтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщица, гардеробщик, администратор зала, осветитель сцены

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Периодичность	Максимальный вес критерия (в баллах)
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями САНП и Н.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	3 б
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений и т.д.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	4 б
3.	Проведение генеральных уборок на своем участке, помещениях и территории Центра.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц	3б
	Максимальное количество баллов			10 б

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК


Мирвис Ю.В.
« 01 » сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО ДЮЦ
«Восхождение»

Е.Н.Зыкова
« 01 » сентября 2023 г.



Положение о премировании работников МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение вводится для улучшения качества выполнения установленных показателей деятельности Центра.
- 1.2 Премирование производится за счет экономии бюджетных средств, направленных на оплату труда и средств внебюджетной деятельности.
- 1.3 Премирование работников производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в зависимости от личного вклада каждого работника в выполнение основных показателей премирования, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Порядок начисления и выплаты премии

- 2.1 Премия выплачивается на основании приказа директора по решению комиссии по установлению стимулирующих надбавок и премий в соответствии с основными показателями премирования. Премия по каждому работнику рассматривается персонально.
- 2.2 Подведение итогов премирования проводится комиссией не позднее месяца после отчетного периода. Работа комиссии оформляется протоколом. В соответствии с решением комиссии издается приказ по

Центру, который служит основанием для начисления и выплаты премии работникам.

2.3 Премия работникам устанавливается фиксированной суммой, согласно установленным критериям. Максимальный размер выплат не ограничен. К премии не применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

**ПОКАЗАТЕЛИ выплаты премий работникам
МАУДО ДЮЦ «Восхождение»**

Показатель	Метод измерения	Период действия	Максимальный вес критерия (в рублях)
1.Премияльные выплаты по итогам работы:			
1.1. высокие качественные показатели работы творческих коллективов, в том числе неоднократные победы участников коллектива в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.д.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 10 000,00
1.2. высокие результаты работы: - по итогам квартала, полугодия, 9 месяцев; - по итогам года.	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал, полугодие, за 9 месяцев. 1 раз в год	Макс. 10 000,00 Макс. 40 000,00
1.3.победители центровских конкурсов профессионального мастерства , конкурса учебных кабинетов, номинаций итогового праздника Центра	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно	Макс. 10 000,00
1.6.победители конкурсов авторских творческих тематических, учебных программ, проектов, разработок (Центр, город, край ,регион, Россия)	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно	Макс. 10 000,00
1.7. организация активного отдыха детей и подростков в каникулярное время;	Экспертная оценка комиссии	По итогам каждого каникулярного периода	Макс. 10 000,00.

1.8. за высокие результаты работы, многолетний добросовестный труд в учреждении, в связи с юбилейными датами сотрудников(50,55.60,65... лет)	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно	Макс. 10 000,00
1.9. За активное участие в реализации системы ПФДО на уровне Центра, города, края	Экспертная оценка комиссии	2 раза в год	Макс. 10 000,00
1.10. за организацию и ведение экспериментальной деятельности, участие в пилотных и грантовых проектах	Экспертная оценка комиссии	2 раза в год	Макс. 10 000,00
1.11. Личный вклад в подготовку учреждения к результативному участию в городских, краевых, региональных, Всероссийских смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях , выставках.	Экспертная оценка комиссии	Единовремен но По мере участия	Макс. 10 000,00
2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ:			
2.1. за организацию и проведение массовых досуговых мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 10 000,00
2.2. за выполнение ремонтных работ, в том числе с использованием лакокрасочных материалов;	По факту	Ежемесячно	Макс. 20 000,00
2.3. за выполнение работ по замене ламп, светильников в больших объемах, мытью светильников;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 10 000,00
2.4. своевременная и качественная подготовка кабинетов, учреждения к приемке комиссией управления образования к началу учебного года, в том числе самостоятельное проведение косметического ремонта;	Экспертная оценка комиссии	Ежегодно	Макс. 10 000,00
2.5. за очистку и благоустройство территории Центра , прилегающей территории (покос травы, уборка снега и наледи, подстрижка деревьев);	По факту	Ежемесячно	Макс. 20 000,00
2.6. за очистку кровли здания от снега и наледи;	По факту	Ежемесячно Сезонно	Макс. 20 000,00
2.7. за выполнение работ по настройке	Экспертная	Ежемесячно	Макс.

и ремонту музыкального инструмента самостоятельно;	оценка комиссии		10 000,00
2.8. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 10 000,00
2.9. выполнение отдельных поручений администрации по производственной необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 10 000,00
2.10 .за пошив сложных театральных костюмов, подготовку декораций сцены	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 20 000,00

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК


Мирвис Ю.В.
« 01 » сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО ДЮЦ
«Восхождение»


« 01 » сентября 2023 г.
Е.Н.Зыкова

Положение о выплате материальной помощи сотрудникам МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

1. Материальная помощь выплачивается исходя из утвержденного лимита бюджетных обязательств. Материальная помощь устанавливается работнику в размере базового оклада.
2. Материальная помощь предоставляется работнику, работающему в учреждении на постоянной основе, в течение года по его личному заявлению приказом директора Центра.
3. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она может быть выплачена в конце текущего года.
4. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.
5. Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), в порядке перевода (ст. 77 п.5 ТК РФ), по истечению 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.

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