СОГЛАСОВАНО
Председатель общего собрания
трудового коллектива
МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»
Т.В. Вычужанина
протокол № 6
от «01» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»
Е.Н. Савельева Е.Н.
«01» 09 2016 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ "ПЛАНЕТА ВЗРОСЛЕНИЯ"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ "ПЛАНЕТА ВЗРОСЛЕНИЯ"
Дата: 2026.09.25 15:05:46 +10'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления», подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления», подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления» (далее – Центра).

1.2. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Центра 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 (за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.5 настоящего Положения), 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 Центра 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, 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, 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 Центра 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 Центра осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

1.8. Выплата заработной платы (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работникам учреждения производится пропорционально отработанному времени (за исключением выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения).

2. Система оплаты труда работников Центра

2.1. Оплата труда работников Центра

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждений производятся иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра 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. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

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

2.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности

и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

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

2.2. Оплата труда педагогических работников

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

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

- 2-й квалификационный уровень - 13963 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 14939 рублей.

2.2.3. 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист», к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах, в рублях:

Профессиональная квалификационная группа	Педагог-наставник	Педагог-методист
2-й квалификационный уровень	3351	2234
3-й квалификационный уровень	3586	2391

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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- 1-й квалификационный уровень – 14 736 рублей.

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3 настоящего Положения).

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень – 7 205 рублей;

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

- 1-й квалификационный уровень – 9 399 рублей;

- 2-й квалификационный уровень – 10 336 рублей.

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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень – 6 811 рублей.

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 № 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» - 9 587 рублей;

- ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 10 789 рублей;

- ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 12 583 рублей.

2.7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

2.7.1. Заработная плата руководителя Центра, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителю Центра, его заместителям устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя Центра определяется в соответствии **с приложением № 9** к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.7.4. Локальным актом Центра устанавливаются конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра, и критерии их установления.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра, могут быть ниже оклада руководителя Центра на 10, 20 или 30 процентов.

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

2.7.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 4 (в ред. постановления администрации г. Хабаровска от 25.04.2022 N 1354).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, на среднемесячную заработную плату работников Центра (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, и работников Центра.

2.7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, приказом учредителя.

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

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, города Хабаровска, утвержденным постановлением администрации города Хабаровска от 20.05.2024 № 2123 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного:

- 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, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при отсутствии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист) и т. д.;

- за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе, классе).

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.

Выплаты за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе, классе), за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью, устанавливаются в абсолютном значении по соответствующим ПКГ.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, 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), устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), настоящим постановлением и локальными нормативными актам Центра.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с ТК РФ 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 года № 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 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 Центра 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, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются с учетом статьи 151 ТК РФ.

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. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время с учетом статьи 154 ТК РФ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, составляет 35%.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом статьи 153 ТК РФ, 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 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается не более чем в двойном размере за каждый дополнительный час работы.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы для работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом Центра, утвержденным руководителем учреждения, и не могут быть ниже размера, установленного трудовым законодательством.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы для руководителя устанавливаются приказом учредителя и не могут быть ниже размера, установленного трудовым законодательством.

3.5.5. Доплата за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при отсутствии квалификационной категории «педагог-наставник», педагог-методист»), устанавливается в следующих размерах:

-2-й квалификационный уровень – 1170 рублей;

-3-й квалификационный уровень – 1196 рублей.

3.5.6. Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе, классе) устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Центра 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 в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска, утвержденным постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- повышающие коэффициенты (повышающий коэффициент за специфику работы, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, повышающий коэффициент по занимаемой должности);
- выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, звания «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 (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения;
- выплата молодому специалисту.

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Центра, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Центре с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

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

- предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

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

- своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- 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. Состав комиссии утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников Центра.

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

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

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

Выплаты устанавливаются:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия

решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

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

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (**приложение № 3** к настоящему Положению).

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам Центра, подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска (**приложение № 7** к настоящему Положению).

Выплата за выслугу лет начисляется в абсолютном значении с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Центра и средств от приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников. (**приложению № 4, 6** к настоящему Положению).

4.9. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты.

4.9.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю Центра 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.

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

4.9.3. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

4.9.4. 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).

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

4.9.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Центра осуществляется на основе Положения о премировании **(приложение № 6** к настоящему положению) утверждаемого локальным нормативным актом Центра.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премиальная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премиальной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премиальной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премиальной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушения финансовой дисциплины, установлены факты нарушения трудового законодательства.

Отчетный месяц – это месяц, который завершился и за который производится премиальная выплата.

4.9.6. Выплата за достигнутые в военно-патриотическом информировании населения предоставляется работникам за достигнутые результаты в работе по военно-патриотическому информированию населения, а именно: добровольное заключение контракта о прохождении военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации привлеченными гражданами.

Размер выплаты составляет 5750 рублей за один заключенный контракт. Выплата производится в пределах годового фонда оплаты труда Центра, сформированного за счет всех источников, и не увеличивается на районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока и величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Порядок установления выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения руководителю Центра определяется управлением образования, работникам Центра – локальным актом соответствующего Центра, утвержденным директором такого Центра.

4.10. Размер выплаты молодому специалисту устанавливается в следующем размере.

-2-й квалификационный уровень – 3910 рублей.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течении трех лет.

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

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Срок действие статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;
- обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (общий срок не более трех лет);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течении 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования администрации города Хабаровска.

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

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда. (**приложение № 8** к настоящему Положению);

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

Приложение №1 к Положению
о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»

РАЗМЕРЫ

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Наличие высшей квалификационной категории	Наличие первой квалификационной категории	Наличие ученой степени кандидата наук	Наличие ученой степени доктора наук	Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности
1	2	3	4	5	6
Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников					
2 квалификационный уровень	8378	1676	1117	2234	1117
3 квалификационный уровень	8964	1793	1196	2391	1196
Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений					
1 квалификационный уровень	11053	2211	1474	2948	1474
Группы руководителей					
1 группа	3602	-	3602	7203	3602
Заместители руководителя (зависит от группы должностных окладов руководителей)					
1 группа:					
При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	3242	-	3242	6483	3242

Приложение № 2 к Положению
о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»

РАЗМЕРЫ

выплат за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), в рублях

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Специалистам логопедических пунктов
1	2	3	4	5	6
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.1.	2 квалификационный уровень	2 234	2 234	2 234	-
1.2.	3 квалификационный уровень	2 391	2 391	2 391	-

Приложение № 3 к Положению
о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»

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)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

1	2
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

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

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда работников МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего собрания трудового коллектива
_____ Вычужанина Т.В.
«04» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦВР «Планеты взросления»
_____ Е.Н. Савельева
«04» 09 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО ЦВР «Планета взросления», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников, которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии установления выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО ЦВР «Планета взросления» разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, уставом МАУ ДО ЦВР «Планета взросления», Постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 г. № 841 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и о признании утратившими силу отдельных муниципальных правовых актов».

1.2. Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах оплаты труда и повышения мотивации работников Центра к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Фонд оплаты выплат стимулирующего характера формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимита бюджетных обязательств.

1.4. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда для основных категорий работников, работников административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала.

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

2.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Центра к высокой результативности и качеству труда.

2.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным Положением об оплате труда, работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат:

- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за наличие за Почетные грамоты Министерства образования Российской Федерации;
- ежемесячная выплата стимулирующего характера за выполнение показателей, характеризующих эффективность и качество работы педагогических работников Центра;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

3. Порядок выплаты стимулирующего характера для работников Центра

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

3.1.1. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться всем работникам учреждения, независимо от того, является ли учреждение для работников основным местом работы, либо совместительством (внешним или внутренним), отдельно взятым работникам учреждения, либо не выплачивается в зависимости от наличия средств в бюджете учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

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 стимулирующего характера производится экспертной комиссией Центра ежемесячно с учетом выполнения показателей эффективности работы за предыдущий месяц.

3.5. Состав комиссии утверждается приказом директора Центра. Комиссия ежемесячно до 25 числа обязана распределить выплаты стимулирующего характера работникам Центра в баллах, результаты отразить в прото-

колах за подписью каждого члена комиссии и довести до сведения работников учреждения в публичной или письменной форме в течение 5-ти рабочих дней со дня заседания комиссии.

3.6. Экспертная комиссия Центра представляет директору протокол заседания комиссии не позднее 26 числа следующего за отчетным месяцем.

3.7. Результаты работы комиссии предоставляются директору как основание для выплат стимулирующего характера работникам Центра и издания приказа, директор не может единолично назначать выплаты, а также вносить изменения в протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, во избежание конфликта интересов.

3.8. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ директора Центра с указанием конкретного размера выплаты стимулирующего характера каждому работнику.

3.9. Стоимость одного балла составляет 300 рублей. Стоимость балла может меняться в связи с индексацией и другими условиями.

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

3.11. Премиальные выплаты стимулирующего характера могут также осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год, за счет экономии заработной платы или за счет экономии средств выплат стимулирующего характера педагогических и других категорий работников.

3.12. Оценка выполнения непедагогическими работниками Центра показателей выплаты стимулирующего характера производится экспертной комиссией Центра ежемесячно с учетом выполнения показателей ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам по должностям.

3.13. Выплаты за выслугу лет в учреждении устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

3.14. Выплаты за наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ производятся ежемесячно в размере, определенном в разделе 4 настоящего Положения.

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

3.16. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не выплачиваются полностью в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

3.17. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, невыполнения образовательных программ, не укомплектовании учебных групп в соответствии с учебным планом и муниципальным заказом,

других нарушениях педагогический работник полностью или частично лишается выплаты стимулирующего характера на 1 месяц независимо от выполнения показателей выплаты стимулирующего характера.

3.18. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание действия выплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которые были определены доплаты.

4. Показатели и условия выплаты стимулирующего характера для работников Центра

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

4.2. За Почетную грамоту Министерства образования РФ – 2 балла.

Критерии

Для установления выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО ЦВР «Планеты взросления»

1. Административно управленческий персонал

1.1. Заместители директора образовательного учреждения по УВР

Показатель	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
3. Сохранность контингента в соответствии с муниципальным заданием, заданием по платным услугам, персонифицированным финансированием.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
4. Зачисление на программы по сертификатам дополнительного образования.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
5. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
6. Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий, отсутствие детского травматизма.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
7. Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
8. Отсутствие предписаний надзорных органов и нарушений законодательства, установленных контрольными органами по результатам мероприятий, проводимых в отношении деятельности Центра.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
9. Организация и проведение Всероссийских, краевых, муниципальных методических мероприятий (конференции, семинары, вебинары, мастер-классы и др.).	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
10. Соблюдение норм СанПиН.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
11. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

Показатель	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла

2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
3. Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий, отсутствие детского травматизма.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
4. Соблюдение норм СанПиН.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
5. Санитарное состояние зданий и прилегающих территорий.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
6. Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
7. Сохранность МТБ учреждения, своевременных ремонт технических средств и т.д.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
8. Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте и zakupki.gov.ru, bus.gov.ru актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
9. Отсутствие предписаний надзорных органов и нарушений законодательства, установленных контрольными органами по результатам мероприятий, проводимых в отношении деятельности Центра.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
10. Проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро, тепло, водоотведение и т. д.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
11. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

1.3. Заместитель директора по безопасности образовательного процесса

Показатель	**Метод измерения**	**Периодичность оценивания**	**Вес критерия (баллы)**
1. Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
3. Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий, отсутствие детского травматизма.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
4. Оперативность и своевременность взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла

5. Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества Центра, техногенным авариям и происшествиям.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
6. Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
7. Качество организации и обеспечения проведения мероприятий комплексной безопасности в Центре.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
8. Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
9. Отсутствие предписаний надзорных органов и нарушений законодательства, установленных контрольными органами по результатам мероприятий, проводимых в отношении деятельности Центра.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
10. Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности проводимых в Центре.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
11. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

1.4. Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения

Показатель	**Метод измерения**	**Периодичность оценивания**	**Вес критерия (баллы)**
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
3. Ведение опытно-экспериментальной, исследовательской, проектной, деятельности обобщение и распространения передового педагогического опыта.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
4. Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
5. Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
6. Организация и проведение Всероссийских, краевых, муниципальных методических мероприятий (конференции, семинары, вебинары, мастер-классы и др.).	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
7. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

2. Педагогический персонал

2.1. Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры

Показатель	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
3. Сохранность контингента в соответствии с муниципальным заданием, заданием по платным услугам, персонифицированным финансированием.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
5. Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий, отсутствие детского травматизма.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
6. Наличие выступлений в МО, мастер-классах, конференциях, педагогических чтениях и т.д. не ниже городского уровня.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
7. Наличие публикаций в научных педагогических изданиях, информационно-методических журналах, СМИ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
8. Результативное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
9. Выполнение плана массовых мероприятий учебно-воспитательного характера, проведение общих родительских собраний просветительская деятельность, организация работы родительского совета, органов детского самоуправления, совместные мероприятия с родителями.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
10. Соблюдение норм СанПиН.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	3 балла
11. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

2.2. Методист

Показатель	Метод измерения	Периодичность оценивания	Вес критерия (баллы)
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
3. Обобщения и распространение ППО на уровне центра, города, края.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
4. Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня.	Оценка экспертной ко-	Ежемесячно	5 баллов

	миссии		
5. Подготовка материалов для сайта учреждения, их систематическое обновление.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
6. Организация и проведение Всероссийских, краевых, муниципальных методических мероприятий (конференции, семинары, вебинары, мастер-классы и др.).	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
7. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

2.3. Педагог-психолог

Показатель	**Метод измерения**	**Периодичность**	**Вес критерия (баллы)**
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
3. Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
4. Применение в работе с детьми, родителями, педагогами современных образовательных технологий, включая информационные, цифровые образовательные ресурсы.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
5. Обобщение и распространение практических результатов профессиональной деятельности на разных уровнях.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
6. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
7. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

2.4. Педагог-организатор

Показатель	**Метод измерения**	**Периодичность**	**Вес критерия (баллы)**
1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
3. Продуктивное участие в инновационной и экспериментальной деятельности не ниже городского уровня.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов

4. Вовлечение в воспитательно-досуговою деятельность детей с особыми образовательными потребностями.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
5. Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
6. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	5 баллов
7. Наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ.	Оценка экспертной комиссии	Ежемесячно	2 балла
Максимальное количество баллов			32 балла

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Секретарь-машинистка

№ п/п	Показатель	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Качественное ведение документации.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Соблюдение сроков исполнения документации.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.2. Инспектор по кадрам

№ п/п	Показатель	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Качественное ведение документации.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Выполнение показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Выполнение квоты по приему на работу инвали-	5 баллов	Экспертная	Ежемесячно

	дов.		оценка	
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.3. Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатель (составляющие)	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Внедрение и использование здоровье сберегающих технологий, отсутствие детского травматизма.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро, тепло, водоотведение и т. д.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Санитарное состояние зданий и прилегающих территорий.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.4. Заведующая костюмерной

№ п/п	Показатель (составляющие)	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Своевременное представление отчетов, постановка на учет костюмов и другого реквизита.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Санитарное состояние кабинета .	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.5. Швея

№ п/п	Показатель (составляющие)	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Качественный и своевременный пошив костюмов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Санитарное состояние кабинета .	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно

5.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.6. Звукооператор, звукорежиссер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Обеспечение высокого технического, художественного качества звукового сопровождения мероприятия.	10 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Организация и проведение Всероссийских, краевых, муниципальных методических мероприятий (конференции, семинары, вебинары, мастер-классы и др.).	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное количество баллов	25 баллов		

3.7. Техник по обслуживанию компьютеров.

№ п/п	Показатель	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
3.	Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
4.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
5.	Качественный и своевременный ремонт оборудования.	5 баллов	Экспертная оценка	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

3.8. Художник-оформитель.

№ п/п	Показатель	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Качество художественно-оформительских работ к праздникам, мероприятиям, конкурсам, выставкам и т.п.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
2.	Инициативность, самостоятельность, ответственность при решении рабочих вопросов, вопросов по своему направлению.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Подбор и приобретение материалов для оформления мероприятий	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно

4.	Использование при оформительских работах компьютерных технологий.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
5.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

4. Обслуживающий персонал

4.1. РКОЗ: слесарь, плотник, электрик, сторож-вахтер, дворник, уборщица, гардеробщик, сторож

№ п/п	Показатель (составляющие)	Вес критерия (баллы)	Метод измерения	Периодичность оценивая
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями САНПиН.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращения граждан.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
3.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений и т.д.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
4.	Эффективное и целевое использование и сохранность муниципального имущества.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
5.	Экономия всех видов потребляемых ресурсов.	5 баллов	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно
	Максимальное стоимостное выражение	25 баллов		

Приложение № 5 к Положению
о системе оплаты труда работников
МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего собрания
трудового коллектива
_____ Вычужанина Т.В.
«07» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦВР
«Планеты взросления»
_____ Е. Н. Савельева
«01» 09 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о персональном повышающем коэффициенте

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем муниципального образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Основания для установления персонального повышающего коэффициента:

- высокая профессиональная подготовка работника, степень его самостоятельности, инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также других факторов;
- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных целевых программ, разработке и внедрении грантов, инвестиционных проектов и т.д.

Выплата персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент начисляется ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда учреждения. В случае повышения заработной платы, согласно государственных и муниципальных нормативно-правовых актов, надбавки индексируются на процент повышения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени, как основным работникам, так и работникам – совместителям.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районных коэффициентов.

Размер персонального повышающего коэффициента может уменьшатся или полностью отменяться из-за ухудшения качества работ. Невыполнение утвержденных показателей, при наличии частых больничных листов, нарушение трудовой дисциплины (опоздания, преждевременный уход с работы, на обед, прогул и т.д., срыв сроков выполнения работы; нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности и т.д.) отменяется приказом директора Центра.

Приложение № 6
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего собрания
трудового коллектива
_____ Вычужанина Т.В.
«04» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦВР
«Планеты взросления»
_____ Е.Н. Савельева
«07» 09 2016 г.

Положение о премировании
Работников МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение вводится для улучшения качества выполнения установленных показателей деятельности Центра.

1.2 Премирование производится за счёт 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, учебный год в зависимости от личного вклада каждого работника в выполнение основных показателей премирования, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

1.4. Премирование работников может производится всем работникам учреждения, независимо от того, является ли учреждение для работников основным местом работы, либо совместительством (внешним или внутренним), отдельно взятым работникам учреждения, либо не выплачивается в зависимости от наличия средств в бюджете учреждения.

2. Порядок начисления и выплат 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 ежемесячно до 25 числа текущего месяца. Работа комиссии оформляется протоколом. В соответствии с решением комиссии издается приказ по Центру, который служит основанием для начисления и выплаты премии работникам Центра.

Директор не может назначать премию единолично, а также вносить изменения в протокол комиссии, во избежание конфликта интересов.

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

2.4 Премия выплачивается при наличии денежных средств.

ПОКАЗАТЕЛИ
выплаты премий работникам
МАУ ДО ЦВР «Планеты взросления»

Показатель	Метод измерения	Период действия	Максимальный вес критерия
1. Премиальные выплаты по итогам работы:			
1.1 высокие качественные показатели работы творческих коллективов, в том числе победы участников коллектива в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.д.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.75 тыс. руб.
1.2 высокие результаты работы по итогам квартала, полугодия, учебного года;	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал, полугодие, за 9 месяцев, год	Макс.100 тыс. руб.
1.3 победители центровских конкурсов профессионального мастерства: «Вершины мастерства»; конкурс педагогических творческих проектных работ;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.4 победители конкурсов, авторских творческих тематических, учебных программ, проектов, разработок (Центр, город, край, регион, Россия);	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.5 победители в конкурсах профессионального мастерства;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.

1.6 организация активного отдыха детей и подростков в каникулярное время;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.7 за высокие результаты работы, многолетний добросовестный труд в учреждении, в связи с юбилейными датами сотрудников (50,55,60 … лет);	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.15 тыс. руб.
1.8 за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.9 за активное участие в реализации системы ПФДО, на уровне Центра, города, края;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.10 за активную работу на цифровой платформе СФЕРУМ;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.11 эффективное участие в работе инновационных, стажировочных площадок на уровне города и края.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
1.12 за выполнение плана и привлечение внебюджетных средств;	Экспертная оценка комиссии	Квартально	Макс.25 тыс. руб.
2. Премиальные 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.100 тыс. руб.
2.2. за освещение массовых досуговых мероприятий Центра, работы учреждения в социальных сетях, цифровых площадках и т.д;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
2.3 за выполнение ремонтных работ, в том числе с использование лакокрасочных материалов;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.100 тыс. руб.
2.4 своевременная и качественная подготовка кабинетов учреждения, к началу учебного года, в том числе	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.

самостоятельное проведение косметического ремонта;			
2.5 за очистку и благоустройства территорий Центра и прилегающих к ним территорий (покос травы, высадка цветов, подстрижка деревья, уборка снега и наледи, отчистка кровли);	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.100 тыс. руб.
2.6 оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
2.7 ликвидация или помощь в устранении аварийных ситуаций;	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 50 тыс. руб.
2.8 выполнение отдельных поручений администрации по производственной необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности: - использование личного автотранспорта в рабочих целях; - выполнение погрузо-разгрузочных работ; - комплексная послестроительная уборка помещений Центра: (удаление строительной пыли, вынос строительного мусора, обработка труднодоступных мест (радиаторы, плинтусы, стыки, вентиляционные решётки);	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс.50 тыс. руб.
2.9 за пошив сложных театральных костюмов, подготовку декораций сцены;	Экспертная оценка комиссии	Квартально	Макс. 50 тыс. руб.
2.10 обслуживание концертных, театральных костюмов (стирка, глажка) с использованием личной стиральной машины.	Экспертная оценка комиссии	Ежемесячно	Макс. 50 тыс. руб.

Приложение № 7 к Положению
о системе оплаты труда
работников МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»

ПОРЯДОК

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

1. Общие положения

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

1.1.1. Размеры выплаты, устанавливаемой руководителям за выслугу лет, в рублях:

№ п/п	Показатели стажа	Группы должностных окладов
		1
1	2	3
1	До 2 лет	5403
2	От 2 до 5 лет	7203
3	От 5 до 10 лет	10805
4	От 10 и более лет	12605

1.1.2. Размеры выплаты, устанавливаемой заместителям руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе) за выслугу лет, в рублях:

№ п/п	Показатели стажа	Группы должностных окладов
		1
1	2	3
1	До 2 лет:	
1.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	4863
2	От 2 до 5 лет	
2.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	6483
3.	От 5 до 10 лет	
3.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	9724
4.	От 10 лет и более	
4.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	11345

1.1.3. размеры выплаты, устанавливаемой педагогическим работникам за выслугу лет, в рублях:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	До 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 и более лет
1	2	3	4	5	6
1	2 квалификационный уровень	1676	2234	2793	3910
2	3 квалификационный уровень	1793	2391	2988	4183

1.1.4. Размеры выплаты, устанавливаемые другим работникам образовательных учреждений за выслугу лет, в рублях:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений				
1.1.	1 квалификационный уровень	1474	2211	2948	4422
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей служащих				
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
2.1.1.	1 квалификационный уровень	721	1082	1442	2163
2.1.2.	2 квалификационный уровень	784	1176	1568	2352
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2.2.1.	1 квалификационный уровень	941	1411	1880	2820
2.2.2.	2 квалификационный уровень	1034	1551	2068	3101
3.	Профессиональные квалификационные группы профессии рабочих				
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
3.1.1.	1 квалификационный уровень	682	1022	1363	2044
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии				
4.1.	Профессиональная	960	1439	1919	2877

	квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»				
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1080	1619	2159	3237
4.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	1259	1889	2517	3776

1.1.5. Размеры выплаты, устанавливаемой заместителям руководителя по административно-хозяйственной работе за выслугу лет, в рублях:

№ п/п	Показатели стажа	Группы должностных окладов
		1
1	2	3
1	До 5 лет:	
1.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	3242
2	От 5 до 10 лет	
2.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	4863
3.	От 10 до 15 лет	
3.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	6483
4.	От 15 лет и более	
4.1.	При окладе на 10 процентов ниже оклада руководителя	9724

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, включается время работы в:

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

связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

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

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

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

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

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

4.2. Выплата за выслугу лет выплачивается по основной должности 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 выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

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

4.5. При увольнении работника 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 у работников учреждений возлагается на руководителей учреждений системы образования.

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

Приложение № 8 к Положению
о системе оплаты труда работников
МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего собрания
трудового коллектива
_____ Вычужанина Т.В.
«01» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ЦВР
«Планеты взросления»
_____ Е.Н. Савельева
«01» 09 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи сотрудникам МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

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

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

3. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получении 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 может выплачиваться в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

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

6. Работникам, работающим на не полной ставке, материальная помощь может выплачиваться пропорционально установленной ставке.

Приложение № 9 к Положению
о системе оплаты труда работников
МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

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:

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

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

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	36012	34211	32410	30609	28809	27010

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.