|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** Председатель ПК МАУ ДО ДТДиМ «Северное сияние»\_\_\_\_\_\_\_\_ Шадрина Т.М.«14 » сентября 2016 г. |  **«УТВЕРЖДАЮ»**  Директор МАУ ДО ДТДиМ «Северное сияние» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Лобанова№ приказа 48/2 от 14.09.16. |

**ПОЛОЖЕНИЕ №22**

**об оплате труда** работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», 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 муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск" (далее - Дворец) и разработано в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска от 09.07.2009 г. № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», новой системы оплаты труда (с изменениями на 08.11.2013г Постановление Администрации города Хабаровска от 25 октября 2013 года№ 4150).

1.2. Фонд оплаты труда работников Дворца формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (далее НСОТ).

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работника Дворца предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников Дворца устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

**2. Оплата труда работников Дворца.**

2.1. Оплата труда работников Дворца включает в себя:

- **минимальные оклады (минимальные должностные оклады);**

**- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальные должностным окладам);**

**- компенсационные выплаты;**

**- стимулирующие выплаты.**

2.1.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный оклад (должностной оклад) работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных льгот.

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

Размерыминимальных окладов (минимальныхдолжностных окладов) по ПКГ должностей работников Дворца приведены в **приложении № 1** к Положению.

2.1.3. К установленным окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

 - **за квалификационную категорию;**

 **- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;**

**- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;**

**- персональный повышающий коэффициент;**

**- надбавка молодому специалисту.**

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

2.1.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающие коэффициенты.

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

2.1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам Дворца, приведены в [**приложении №2**](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%A1%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9F%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%96%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95%20%28%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B5%29.docx#Par379) к Положению.

 2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в **приложении**

**№3**кПоложению.
2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному 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

( **приложение №6** к Положению).

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

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

2.1.8. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.1.9. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения (**приложение №5** к Положению)

2.1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, премии предусмотренные разделом 4 настоящего Положения (**приложения №7, №8**  к Положению).

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

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

2.1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

**2.2. Оплата труда педагогических работников**

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- 1-й квалификационный уровень - 7110 рублей;

 - **2-й квалификационный уровень - 7500 рублей (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог – организатор)**

- **3-й квалификационный уровень - 8080 рублей (методист, педагог-психолог)**

- 4-й квалификационный уровень - 8470 рублей.

2.2.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) **по ПКГ должностей педагогических работников** на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены **повышающие коэффициенты:**

**- за квалификационную категорию;**

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент;

**- надбавка молодому специалисту.**

2.2.4. 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 Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

2.2.6. Размер надбавки молодому специалисту - 35 процентов минимальной ставки заработной платы.

**2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала**

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

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

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4529 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень - 4674 рубля

- 2-й квалификационный уровень - 4821 рубль.

2.3.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

 - персональный повышающий коэффициент.

 **2.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений**

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации [от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902102696).
2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:
- **1-й квалификационный уровень - 6719 рублей (Заведующий отделом)**
- 2-й квалификационный уровень - 7012 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 7304 рубля.
2.4.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

**2.5. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

2.5. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)
2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058).
2.5.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":
- 1-й квалификационный уровень - 3360 рублей

-2-й квалификационный уровень - 3652 рубля.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":
- **1-й квалификационный уровень - 4382 рубля (Секретарь руководителя, инспектор по кадрам, художник- оформитель)**
- 2-й квалификационный уровень - 4821 рубль;
- 3-й квалификационный уровень - 5258 рублей (Звукооператор)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":
**- 1-й квалификационный уровень - 5113 рублей (Инженер по охране труда)**Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":
- 3-й квалификационный уровень - 6427 рублей.
2.5.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:
- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

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

2.6.1. Работники, относящиеся к категории общеотраслевых профессий рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564).
2.6.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

**- 1-й квалификационный уровень - 2921 рубль (швея; рабочий по комплексному обслуживанию: слесарь, электрик , плотник, дворник, уборщица; сторож; сторож- вахтер; гардеробщик)**- 2-й квалификационный уровень - 3360 рублей.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":
- 1-й квалификационный уровень - 3433 рубля (мастер по настройке музыкальных инструментов)
- 2-й квалификационный уровень - 3945 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 4310 рублей.
2.6.3. К установленным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых профессий рабочих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:
- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

**2.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

2.7.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.
2.7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.
2.7.3. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей (**приложение № 3** к настоящему Положению).
2.7.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска).
2.7.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования.
Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 8.
2.7.6. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливаются повышающие коэффициенты:
- за квалификацию - в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.
2.7.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.
2.7.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

**2.8. Порядок и условия оплаты труда**

 **работников культуры, искусства и кинематографии**

2.8.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

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

- **ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - 4674 рубля (заведующий костюмерной)**

- **ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - 6135 рублей (заведующий студией, режиссер, звукорежиссер)**

2.8.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент.

**3. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый максимальный размер доплаты - 35 процентов.

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

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

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

**4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

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

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

 4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам Дворца установлены следующие виды выплат:

**- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

**- выплаты за качество выполняемых работ;**

**- выплаты за профессиональное мастерство, классность;**

**- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;**

**- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;**

**- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";**

**- премиальные выплаты по итогам работы;**

- **премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.**

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

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

 4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы во Дворце устанавливается в соответствии **с Приложением № 4**. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

 4.7. Размер выплаты за наличие ученой степени - 10 процентов к окладу, минимальному должностному окладу.

 4.8. Размер выплаты за звания "заслуженный", "народный":

- для педагогических работников - 20 процентов к окладу, базовому должностному окладу;

- для руководителей учреждений - 10 процентов к должностному окладу.

 4.9. При наличии у работника двух званий - "заслуженный" и "народный" - выплата применяется по одному из оснований.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

**5. Другие вопросы оплаты труда**

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

 5.2. Из фонда оплаты труда работникам Дворца может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам Дворца производится в пределах средств фонда оплаты труда.

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

 5.4. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**Приложение №1**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников Дворца**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа /  квалификационный уровень | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (в руб.)  |
| 1  |  2  |  3  |
|  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н  |  |
| .1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":  | - |
| .1.1. | 1 квалификационный уровень  | **4674**Заведующий костюмерной  |
| .1.2. | 2 квалификационный уровень  | - |
| .2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": | - |
| .2.1. | 1 квалификационный уровень | **4382**Секретарь руководителя, инспектор по кадрам, художник- оформитель-  |
| .2.2. | 2 квалификационный уровень  | - |
| .2.3. | 3 квалификационный уровень  | - |
| .3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня": | - |
| .3.1. | 1 квалификационный уровень  | **5113**инженер по ОТ |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570  |  |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"  | - |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | **6135** заведующий студией, звукорежиссер,  |
| 2.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"  | - |
| 2.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"  | - |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н  |  |
|  | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:  |  |
|  | 2-й квалификационный уровень  | **7500** Педагог дополнительного образования, концертмейстер педагог- организатор,  |
|  | 3-й квалификационный уровень  | **8080** методист, педагог- психолог |
|  | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |  |
|  | 1-й квалификационный уровень   | **6719** заведующий отделом |
|  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н |  |
|  | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | **2921** Рабочие, швея |
|  | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | **-** |
|  | 2 квалификационный уровень  | - |
|  | 3 квалификационный уровень  | - |

 **Приложение №2**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск".

**КОЭФФИЦИЕНТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ", «НАРОДНЫЙ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| для  работников учреждения | для руководителей  учреждения |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория группа  | 0,15 |  |
| Вторая квалификационная категория группа  | 0,10 |  |
| За наличие ученой степени | 0,10 | 0,10 |
| За звание «заслуженный», «народной»  | 0,20 | 0,10 |

**Приложение №3**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**Объемные показатели**

**деятельности муниципальных автономных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений дополнительного образования.**

1. Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением: численность работников учреждения, количество детей, подростков и молодежи (человек), сменность работы муниципального учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования | За каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) |  0,30,5 |
| 2 | Количество работников в учреждении | -за каждого работника-дополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категорию,высшую квалификационную категорию | 10,5 1 |
| 3 | Наличие соцгостиной |  | до 20 |
| 4 | Наличие оборудованных и используемых компьютерных кабинетов | За каждый кабинет |  до 10 |
| 5 | Наличие:-автотранспортных средств, на балансе учреждения - учебной техники | за каждую единицуза каждую единицу | до 3, но не более 20 до 20 |
| 6 | Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида) | за каждого обучающегося (воспитанника) |  1 |

 Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов |
| I гр. | II гр. | III гр. | IY гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | Муниципальное образовательное учреждение | свыше 500 |  до 500 |  до 350 |  до 200 |

**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 органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке 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 органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения.

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

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

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

 **Приложение № 4**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**Порядок**

 **установления и размеры надбавки**

 **за стаж непрерывной работы.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

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

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

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

- до 3 лет - 10%;

- от 3 до 5 лет - 20%;

- от 5 до 10 лет - 30%;

- свыше 10 лет - 35%.

2.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15%;

- от 2 до 5 лет - 20%;

- от 5 до 10 лет - 25%;

- свыше 10 лет - 35%.

2.1.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 20%;

- свыше 5 лет - 35%.

2.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - до 10%;

- от 5 до 10 лет - 15%;

- от 10 до 15 лет - 20%;

- свыше 15 лет - 30%.

2.1.5. Выплата надбавки производится ежемесячно.

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

**2.2.1**. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях, центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования **(Постановление администрации города от 26.05.2014г. №2058)**

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

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

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступи ли на работу в учреждение образования;

- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

 - время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

**2.2.3**. **Стаж непрерывной работы сохраняется:**

- при увольнении в связи с переводом с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца;

**-** при переходе с работы из муниципального учреждения – центра по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственный управлению образования, на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысит одного месяца **(Постановление администрации города от 26.05.2014г. №2058).**

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование представительного органа работников;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 **Приложение № 5**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска, «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о персональном повышающем коэффициенте**

 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному 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 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 уставной деятельности;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и 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 Дворца.

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 на учреждение. 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 уменьшаться 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 Дворца.

**Приложение № 6**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние»,

финансирование оплаты труда, которого

осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

Утверждено Приказом директора МАУ ДО «ДТДиМ Северное сияние»

 от \_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «ДТДиМ «Северное сияние», 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 стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «ДТДиМ «Северное сияние» разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ,в соответствие с Постановлением администрации города Хабаровска от 09.07.2009 г. № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск».

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

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

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

 **2. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам**

 **МАУ ДО «ДТДиМ «Северное сияние»**

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

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

* надбавка за стаж непрерывной работы в Центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
* выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
* выплаты за наличие значка «Отличник народного просвещения», Почетный работник народного образования Российской Федерации; за Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации;
* выплаты за профессиональное мастерство, классность;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

**3. Порядок выплаты надбавки**

**стимулирующего характера для работников Дворца**

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

3.2. Источником информации о деятельности работника являются анализ деятельности на основании планов и отчетов работы, результатов наблюдений, анкетирования, экспертной оценки деятельности.

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

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

 Состав комиссии утверждается приказом директора Дворца.

3.5. Экспертная комиссия представляет директору Дворца отчет не позднее 20 числа следующего за отчетным месяцем.

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

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

3.8. **Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:**

 - стоимость 1 балла устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат (утверждается приказом по учреждению) в фиксированной сумме –  **300** рублей**;**

* производится подсчет баллов, полученных работниками Дворца при оценке их профессиональной деятельности;
* полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
* стимулирующие выплаты могут устанавливаться: ежемесячно, один раз в пол года, один раз в год.
	1. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями для установления стимулирующих выплат при качественном выполнении должностных обязанностей работникам учреждения устанавливаются в стоимостном выражении (в баллах).

3.10. Начисление надбавок производится бухгалтерией, на основании приказа по учреждению. Начисление надбавок производится ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей надбавке применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

3.11. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, невыполнения плана работы, не укомплектовании групп в соответствии с планом комплектования и муниципальным заказом, других нарушениях работник полностью или частично лишается стимулирующей надбавки на 1 месяц независимо от выполнения показателей стимулирующих надбавок.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

* окончание действия надбавки;
* окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
* снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
* отказ работника от выполнения работы, за которые были определены доплаты

3.12. Ознакомление работников Дворца по результатам полученных баллов, производится ежемесячно в течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии (результаты вывешиваются на информационном стенде).

**4. Показатели и условия выплаты надбавки**

**стимулирующего характера для работников Дворца**

 4.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом выполнения

 работником перечня показателей, характеризующих эффективность и качество

 работы.

4.2. Выплаты за наличие ученой степени устанавливается в размере 10%

4.3. За наличие звания выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в

размере:

* 1. за почетное звание СССР или Российской Федерации «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», соответствующее профилю выполняемой работы – 1 балл (300 рублей);
	2. за Почетную грамоту Министерства образования РФ – 500 рублей.
	3. За звания «заслуженный», «народный» - 20% к окладу, базовому окладу

**Критерии для установления стимулирующих выплат**

**работникам мАУ ДО «дтдИм**

 **«северное сияние»**

1. **Административно - управленческий персонал**
	1. **Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР)**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Составляющие** | **Методы измерения**  | **Периодичность оценивания** | **Вес критерия (баллы)**  |
| **1. Качество дополнительных образовательных услуг** |  1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом определенной учреждению нормы1.2. Организация мониторинга образовательного процесса, в т.ч. аттестации обучающихся1.3. Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов не ниже городского уровня | Экспертная оценка | Ежемесячно |  1 2  2 |
| **2.Инновационная деятельность.** Информационная открытость и эффективность использования IT- ресурса | 2.1. Ведение экспериментальной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, новых форм, методов и технологий. 2.2.Обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне города, края2.3.Контроль за обновлением информации по результатам образовательной деятельности на сайте Дворца и сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) | Экспертная оценка | Ежемесячно |  3  2  3 |
| **3. Работа с педагогическими кадрами** | 3.1.Организация процедуры аттестации педагогических кадров в соответствии с Положением и планом работы (отсутствие снижения показателей)3.2.Качественная подготовка педагогических кадров к участию в профессиональных конкурсах. | Экспертная оценка | ЕжемесячноПо мере выполнения |  3      5 |
| **4. Обеспечение государственно-общественного характера управления в «ДТДиМ»** | Организация и контроль работы с родительской общественностью, органами детского самоуправления ДТДиМ. | Экспертная оценка | Ежемесячно |  2 |
| **ИТОГО:** |  |  |  | **23**  |

* 1. **Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (АХР)**

Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок

| **№ п/п** | **Показатель** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Соблюдение установленных правил и требований СНИП и САНПиНОВ. Отсутствие нарушений, предписаний РОСТЕХ надзора, пожарного надзора, СЭС. |  3 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| 2. | Оснащение помещений Дворца современным техническим оборудованием, наглядными пособиями, а так же его безопасное использование.  | 2 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| 3. | Стабильный уровень поддержания в надлежащем состоянии зоны хозяйственного обслуживания, безаварийное функционирование жизнеобеспечивающих узлов здания. | 7 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4. | Качественная организация и проведение внутренних и наружных ремонтных работ помещений Дворца.  | До 5 | Экспертная оценка комиссии | По факту организации и проведения данных работ.  |
| 5 | Своевременная подготовка и сдача учреждения к новому учебному году. | 5 | Экспертная оценка комиссии | 1 раз в год |
| 5. | Своевременный контроль за прохождением курсовой подготовки по пожарной безопасности, гражданской обороне.  | 1 | Экспертная оценка комиссии  | В течение года |
|  |  ИТОГО: |  **23** |  |  |

**1.3 Главный бухгалтер.**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Своевременное предоставление материалов отчетной документации по финансовой деятельности Дворца (Информационно-аналитическая справка). |  2 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| 22. | Использование в процессе работы ПК, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование на практике. |  3 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| 33. | Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию. |  5 | Экспертная оценка комиссии  | 1 раз в полугодие |
| 44. | Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги. |  5 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| 55. | Своевременное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации.  |  5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 66. | Ведение учета целевых договоров и контрактов. |  5 | Экспертная оценка комиссии  | Ежемесячно |
| Своевременное введение в работу законодательных нововведений и нормативных документов. |  5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 87. | Расширение объема обязанностей (социальное страхование, архивное дело) |  5 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | **ИТОГО:** |  **35** |  |  |

**1.4 Бухгалтер.**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** |  **Наименование выплаты** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
|  **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Своевременное качественная отчетность перед учредительной организацией, ФСС, ПФР по итогом месяца, квартала, календарного года. (Информационно-аналитическая справка) по-своему направлению деятельности. |  15 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2. | Расширения объема обязанностей (работа с ФСС, ПФР, ЦБ, казначейскими учреждениями, банковскими организациями, архивное дело, ведение учета оздоровительной компании, городских мероприятий) |  10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3. | Ведение кассовых операций. |  10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | **ИТОГО:** |  **35** |  |  |

**II. Педагогические сотрудники**

**2.1. Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры.**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

| **Направления** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия** **(в баллах)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **I.Выполнение муниципального задания.** | Приказ от 28.05.2014 № 30/1«Об утверждении Положения «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДОД «ДТДиМ «Северное сияние» | Укомплектование и сохранность контингента в детском объединении: |  |  |
| 1.1.Соответствие числа учащихся нормативному количеству. | 1 раз в полугодие |  4 |
| 1.2.Количество детей выше норматива. | 1 раз в полугодие |  6 |
| **II.Успешность освоения учащимися образовательной программы.** | Высокий % учащихся, имеющих положительную динамику достижения планируемых результатов освоения образовательной программы. | 1 раз в месяц |  До 15 |
| **III.Наличие и выполнение плана воспитательной деятельности.** | 3.1. Качественное выполнение плана воспитательных мероприятий в своем объединении (охват не менее 40% от состава объединения) | 1 раз в месяц | 4 |
|  | 3.2. Продуктивное участие детей в воспитательных, социо-культурных проектах Дворца, округа, города. | 1 раз в месяц |  До 10 |
|  | 3.3.Мероприятия, проводимые совместно с родителями. | 1 раз в месяц |  5 |
| **IV.Результативность участия учащихся в мероприятиях различного уровня.** |  | 4.1. Наличие победителей, призеров конкурсов, фестивалей, соревнований различного уровня - Дворец- округ, город | По факту получения призовых мест |  510 |
|  | 4.2. Высокий % учащихся, участвующих в мероприятиях различного уровня от общего количества учащихся в объединении. | 1 раз в месяц |  До 10 |
| **V.Участие в системе методической, исследовательской, научной, творческой работе.** |  | 5.1.Наличие выступлений на МО, педсоветах, мастер–классах, конференциях, педагогических, чтениях, деятельность ПДО в области социализации обучающегося.  | По факту  |  До 5 |
|  | 5.2.Наличие выступлений в СМИ, своевременное обновление информации о своем коллективе на сайте учреждения. | По факту  |  До 10 |
|  | 5.3.Обновление банка учебно-дидактических и информационно-методических материалов для обеспечения образовательного процесса. | По факту |  До 10 |
|  | 5.4.Использование в работе современных образовательных технологий. | 1 раз в месяц |  До 10 |
| **VI. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения»** |  | 1.Наличие удостоверения к отраслевой награде. | 1 раз в месяц | 1  |
|  **ИТОГО:** |  |  |  |  **До 105** |

**2.2.Педагог-психолог.**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

| **Направления** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия** **(в баллах)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **I**.**Психологическая диагностика, способствующая определению факторов по развитию личности учащихся.** | Приказ от 28.05.2014 № 30/1«Об утверждении Положения «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДОД «ДТДиМ «Северное сияние» | 1. Психолого-педагогические заключения по материалам диагностик.
2. Применение в работе современных образовательных технологий, включая информационные, цифровые образовательные ресурсы.
 | 1 раз в месяц | 23 |
| **II. Работа по профилактике возникновения социальной дезадаптации.** |  | 1. Превентивные мероприятия по гармонизации социальной сферы учреждения.
2. Диагностика причин конфликтных ситуаций, профилактика их разрешения.
 | Ежемесячно | 23 |
| **III. Психологическая поддержка творчески одаренных детей**. |  | 1. Организация развивающей среды, составление карт личностного роста;
* оценка эффективности образовательной деятельности педагогических работников;
* анализ достижений учащихся.
 | Ежемесячно | 333 |
| **IV. Формирование психологической культуры учащихся, педагогических работников и родителей** |  | 1. Проведение социально-психологических тренингов общения.
2. Участие в воспитательных мероприятиях.
 | Ежемесячно | 33 |
| **V. Участие в системе методической работы учреждения** |  | 1. Участие в работе методических объединений, публикации в СМИ, выступление на конференциях и т.д.
 | Ежемесячно | 5 |
| **VI. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения»** |  | 1. Наличие удостоверения к отраслевой награде.
 | Ежемесячно | 3 |
| **ИТОГО:** |  **33** |

**2.3.Педагог – организатор**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

| **Направления** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия** **(в баллах)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **I.Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий и содержательного досуга учащихся во Дворце и городе.** | Приказ от 28.05.2014 № 30/1«Об утверждении Положения «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДОД «ДТДиМ «Северное сияние» | 1.1Количественные показатели участия детей в мероприятиях и «обратная связь» с участниками (отзывы, анкетные листы, «настроения» и т.д.) |  |  |
| - до 100 детей; | Ежемесячно |  |
| - свыше 100 детей.  | Ежемесячно | 6  |
| **II.** **Активное включение детей в реализацию социокультурных проектов Дворца по направлениям:*** приобщение к здоровому образу жизни;
* гражданско-патриотическое;
* правовое воспитание детей и подростков;
* профессиональная ориентация;
* Привлечение семьи к активному воспитанию ребенка.
 |  | Проведение воспитательных мероприятий по реализации проектов Дворца:  |  |  |
|  | **2.1** по одному направлению деятельности; | Ежемесячно | 4  |
|  | **2.2** по нескольким направлениям деятельности. |  Ежемесячно |  5  |
| **III.** **Организация активно-содержательного отдыха в каникулярное время и оздоровление детей** |  | **3.1**.Организация профильных смен. Волонтерских отрядов,проведение тематических мероприятий (вечеров, экскурсий, конкурсов и т.д.)**3. 2** организация каникулярной практики | ЕжемесячноВ каникулярный период |  3 3 |
| **IV. Информационная открытость. Сетевое сотрудничество в реализации воспитательной системы Дворца и годового плана с социальными партнерами.**  |  |  Степень конструктивного сотрудничества творческих коллективов с детскими общественными объединениями, учреждениями образования, культуры, Домами ветеранов, воинскими частями. | Ежемесячно |  До 10 |
| **V. Организация системы поддержки и включения детей в конкурсы, мероприятия, досуг.** |  | Разработка и реализация мероприятий по выявлению и развитию одаренных детей; тематических форм досуга для детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми-мигрантами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. | Ежемесячно |  До 5  |
| **VI. Работа в режиме эксперимента, инновационная работа.** |  | Участие в системе методической работы учреждения; проектирование и внедрение современных форм, методов, технологий в работе с детьми, родителями, педагогами. | Ежемесячно | 4  |
| **VII. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения»** |  | Наличие удостоверения к отраслевой награде. | Ежемесячно | 1  |
|  |  |  | **ИТОГО:** |  **До 46** |

* 1. **Методист**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

| **Направления** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | **Максимальный вес критерия (в баллах)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **I.Повышение квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников** | Приказ от 28.05.2014 № 30/1«Об утверждении Положения «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДОД «ДТДиМ «Северное сияние» | 1. Организация и проведение МО, семинаров, мастер-классов и других форм работы по профессиональному совершенствованию и подготовке к аттестации педагогических кадров
 | Ежемесячно |  До 10  |
| **II. Продуктивное участие в инновационной, экспериментально-исследовательской деятельности.** | 2.1 Разработка положений, проектов, документов в рамках экспериментальных работ; * 1. Создание различных видов методической продукции, обобщение и распространение передового педагогического опыта собственной деятельности, педагогов, учащихся. Организация методических выставок.
 | Ежемесячно | 5 До 10 |
| **III. Организация эффективной помощи педагогам в написании новых учебных программ, публикаций, а также их подготовка к профессиональным конкурсам.** |  | * 1. Система консультирования педагогов (групповые, индивидуальные).
	2. Результативность наставничества молодых кадров.
	3. Подготовка педагогов к выступлениям, конкурсам различного уровня (муниципального, регионального, федерального).
 | Ежемесячно | 45До 15 |
| **IV. Информационная открытость.** |  | * 1. Регулярность публикаций, печатных материалов, выступлений в СМИ.
	2. Обновление информации на сайте учреждения, своевременная новостийность. Наличие на сайте методических рекомендаций.
 | По факту публикацийЕжемесячно |  5  До 8  |
| **V. Реализация сетевого взаимодействия по различным направлениям деятельности.** |  | 5.1.Результативность сотрудничества с социальными партнерами. | Ежемесячно |  До 5  |
| **VI. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения»** |  | 6.1.Наличие удостоверения к отраслевой награде. | Ежемесячно |  1  |
| **ИТОГО:** |  |  **До 68** |

**3.Учебно-вспомогательный персонал**

**3.1.** **Секретарь руководителя**

| **№ п/п** | **Показатель (составляющие)** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | 1.1 Использование в профессиональной деятельности ПК. 1.2. Качественное ведение делопроизводства, процедуры хранения, обработки и передачи информации. 3. Работа с архивом. | 343 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 22. | Изучение, внедрение новых специализированных программ в практическую профессиональную деятельность | 5  | Экспертная оценка комиссии | по факту внедрения |
| 33. | Расширение сферы деятельности (обработка персональных данных , архивное дело и т.д.) | 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 55. |  Систематизация и пополнение нормативно-правовой базы (ведение социального, медицинского страхования, оформление больничных листов и т.д.). | До 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 66. | Отсутствие негативных отзывов о ведении делопроизводства в «ДТДиМ» в результате аудиторских проверок | 5 | Экспертная оценка комиссии | По результатам проверки |
|  | **ИТОГО:** | **35** |  |  |

**3.2. Заведующая костюмерной**

| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Разработка эскизов, пошив костюмов для массовых мероприятий  |  до 10  | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2. | Сложность и новизна художественно-оформительской работы в пошиве сценических костюмов  |  3 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  3. | Приобретение тканей, фурнитуры, аксессуаров, обуви. | 2 | Экспертная оценка комиссии | По факту приобретения |
|  4. | Осуществление своевременной реставрации и мелкого ремонта костюмов, чистки сценического реквизита, одежды сцены. | 5 | Экспертная оценка комиссии | По факту выполнения работ |
|  5. | Работа по художественному оформлению сценической площадки, изготовление и поддержание в надлежавшем состоянии сценического реквизита. |  до 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  |  **ИТОГО:** | **30** |  |  |

**3.3. Звукорежиссер**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Наименование выплат** | **Оценка****в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Обеспечение высокого качества технического (звукового и светового) сопровождения мероприятий.  |  8 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2. | Запись фонограмм для творческих коллективов, их сохранность. |  10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 33. | Систематическое обновление базы данных музыкальных произведений, фонограмм и т.д. |  5  | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4. | Высокое качество сохранности технического состояния звуковой и световой аппаратуры концертного зала |  12 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 5. | Расширение обязанностей: ремонт не исправной аппаратуры, доставка аппаратуры на выездные мероприятия |  До 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | **ИТОГО:** |  **До 45** |  |  |
|  |  |  |  |  |

**3.4. Художник-оформитель**

| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Сложность и новизна художественно-оформительских работ к мероприятиям, конкурсам, выставкам Дворца, городским мероприятиям. |  До 6 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2. | Внедрение производственной эстетики в помещениях Дворца, способствующей повышению эффективности образовательного процесса. | До 7  | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 3. | Художественное оформление методических материалов Дворца, городских мероприятиях**.** |  До 5  | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 4. | Проявление активности при оформлении детских художественных выставок в холлах Дворца, а так же учебных кабинетов средствами наглядной агитации; разработка их эскизов. | До 10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 5. | Подбор и приобретение материалов для оформления сценической площадки Дворца. | 2 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | **ИТОГО:** | **30** |  |  |

**3.5. Режиссер**

| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (баллы)** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Высокий уровень качества организации подготовки, проведения концертных программ, спектаклей, массовых и культурнодосуговых мероприятий всех уровней (дворец, город, край) |  10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| 2. | Участие в инновационной деятельности. Разработка и внедрении творческих программ, программ «Каникулы», «Одаренные дети»и т.д. |  10 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  3.  | Высока степень проявления творческой инициативы в написании сценариев программ и спектаклей Дворца, а так же за оказание содействия в подготовке призеров, победителей конкурсов, фестивалей всех уровней (дворец, город, край). |   15 | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
|  | **ИТОГО:** |  **35** |  |  |

**4. Обслуживающий персонал**

**4.1.Инженер по комплексному обслуживанию здания.**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| **1.** | Безаварийное содержания всех жизнеобеспечивающих узлов помещений Дворца и структурного подразделения студии «Вымпел»: Элеваторный узел, водонапорный-пожарный гидрант, теплопотребление, электропотребление, вентиляционная система, система охраны и видео-наблюдения.  |  **10** | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| **2.** | Осуществление косметического ремонта помещений Дворца и структурного подразделения студии «Вымпел». Ремонт ТСО, своевременно выполненные работ по предписанию СЭС, пожарного надзора, коммунальных служб города и тд.  |  **15** | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| **3.** | Ремонтные работы всех видов в случае аварийных ситуаций.  |  **До 10** | Экспертная оценка комиссии  | По факту выполнения ремонтных работ |
|  | ИТОГО: |  **До 35** |  |  |

**4.2.Инженер программист**

**Показатели выплаты ежемесячных стимулирующих надбавок**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Оценка в баллах максимальный размер** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| **1.** | Своевременный учет работы по техническому и программному обслуживанию АРМ. Оказание консультативной помощи пользователям по работе с АРМ и установленным программным обеспечением.  |  **10** | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| **2.** | Бесперебойное рабочее состояние программного прокси-сервера. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. |  **10** | Экспертная оценка комиссии | Ежемесячно |
| **3.** | Разработка и внедрение предложений по модернизации и приобретению комплектующего оборудования. |  **15** | Экспертная оценка комиссии  | 1 раз в полугодие |
|  | ИТОГО: |  **35** |  |  |

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

| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях)** | **Метод измерения** | **Период действия** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Надбавка стимулирующего характера** |
| 1. | Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями САНП и Н. | До 1000 руб. | Экспертная оценка комиссии | ежемесячно |
| 2. | Высокое качество обслуживания закрепленного участка работы. | До 2000 руб. | Экспертная оценка комиссии | ежемесячно |
| 3. | Проведение генеральных уборок на закрепленном участке работы. |  До 5000 руб. | Экспертная оценка комиссии | 1 раз в полугодие |
| 4. | За качественную подготовку Дворца к новому учебному году. | До 5000 руб. | Экспертная оценка комиссии | 1 раз в год |
| 5. | Выполнение отдельных поручений администрации по необходимости, в том числе не входящих в должностные обязанности | До 5000 руб. | Экспертная оценка комиссии | ежемесячно |
| 6. | За отчистку прилежащей территории Дворца от снега и наледи в зимнее время. | До 5000 руб. | Экспертная оценка комиссии | В зимний сезон |
| 7. | Внутренние и наружные ремонтно-строительные работы здания Дворца. Выполнение ремонтных работ, в том числе с использованием лако- красочных материалов. | До 10000 руб. | Экспертная оценка комиссии | ежемесячно |

**Приложение № 7**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», финансирование оплаты труда, которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**Положение о премировании**

**работников МАУ ДО «ДТДиМ «Северное сияние»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее положение вводится для улучшения качества выполнения установленных показателей деятельности Дворца.
	2. Премирование производится за счет экономии бюджетных средств, направленных на оплату труда и средств внебюджетной деятельности.
	3. Премирование работников производится по результатам работы за месяц, квартал, за год в зависимости от личного вклада каждого работника в выполнение основных показателей премирования, а также за выполнение особо важных и срочных работ.
2. **Порядок начисления и выплаты премии**

2.1..Премия выплачивается на основании приказа директора 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 решение комиссии издается приказ по Дворцу, который служит основанием для начисления и выплаты премии работникам.

2.3.Премия работникам устанавливается фиксированной суммой, согласно установленным критериям.

**Показатели**

 **премиальных выплат работникам Дворца**

| **Показатель** | **Метод измерения** | **Период действия** | **Оценка****(**указано по критерию максимальная сумма в рублях) |
| --- | --- | --- | --- |
| Победы детского коллектива и детей (персонально) в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и тд.- Краевой, региональный, межрегиональный- Всероссийских - Международных  | Экспертнаяоценкакомиссии | По результатам  |   До 5000  До 7000 До 12000 |
| Победители в профессиональных конкурсах педагогического мастерства («Сердце отдаю детям» «Методические материалы», «Учебный пакет» и т.д.) | Экспертнаяоценкакомиссии | Ежегодно по результатам конкурса |  До 20000 |
| Победители авторских программ, методических разработок (Дворца, город, край, регион)  | Экспертнаяоценка комиссии | Ежегодно по результатам конкурса |  До 10000  |
| Победитель конкурса «Педагог года» в «ДТДиМ». | Экспертная оценкакомиссии |  По итогам конкурса |  До 12000  |
| Премиальные выплаты по итогам работы: * за качество, интенсивность, высокие результаты работы;
* за профессиональное мастерство, классность;
* за выполнение особо важных и срочных работ.
* за работу не входящую в круг должностных обязанностей
 | Экспертная оценкакомиссии | Ежемесячно  |  До 25000 До 15000  До 15000 До 10000  |
| Эффективное участие в работе экспериментальных, стажировочных площадок. | Экспертная оценкакомиссии | Один раз в полугодие |  До 15000  |
| Продуктивная работа с детьми с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети-сироты, дети-группы «риска», дети-мигранты). | Экспертная оценкакомиссии | Ежемесячно |  До 5000 |
| Реализация механизмов сетевого партнерства в реализации образовательной программы в своём коллективе и проектах Дворца. | Экспертная оценкакомиссии | Один раз в полугодие |  До 15000  |
| Организация каникулярного отдыха, каникулярной практики учащихся: охват не ниже 75 % от общего количества детей, различными организационными формами отдыха и оздоровления на качественном уровне (профильные смены, отряды, загородные лагеря и т.д.) | Экспертная оценкакомиссии | По итогам каникул |  До 7000  |
| Выбор выпускниками будущей профессии по направлениям образовательных программ. | Экспертная оценкакомиссии | Один раз в год (в сентябре) | До 5000 |
| Сохранение и развитие материально-технической базы учебных кабинетов Дворца. - Капитальный и косметический ремонт помещений, и прилегающей территории ДТДиМ;- Генеральная уборка, озеленение;- Устранение аварийных ситуаций, ремонтные работы всех видов, погрузо-разгрузочные работы, приобретение учебного оборудования, мебели, установка пластиковых окон, дверей, отчистка кровли здания от снега и тд и тп) | Экспертная оценкакомиссии | По мере выполнения работ |  До 15000   До 5000  До 10000 |
| Итоги подготовки и сдачи Дворца к новому учебному году | Экспертная оценка комиссии |  Один раз в год (май – сентябрь) |  До 10000 |
| Безопасное пребывания воспитанников в «ДТДиМ». | Экспертная оценка комиссии |  ежемесячно | 1000 |

**Приложение № 8**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», финансирование оплаты труда, которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи работникам**

**МАУ ДО «ДТДиМ Северное сияние»**

1. **Общее положение**

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

**2. Порядок и условия оказания материальной помощи**

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

 **Приложение № 9**

к Положению

об оплате труда работников муниципального автономного

учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Дворец творчества детей и молодежи «Северное сияние», финансирование оплаты труда, которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа "Город Хабаровск"

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об экспертной комиссии**

1. Настоящее Положение регулирует состав комиссии, порядок и условие распределения стимулирующих выплат, направленных на усиление мотивации работников Дворца к высокой результативности и качеству труда.
2. Состав экспертной комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива работников Дворца с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утверждается руководителем образовательного учреждения сроком на учебный год.
3. Председатель экспертной комиссии выбирается на первом заседании экспертной комиссии. Экспертная комиссия отчитывается о результатах работы перед Общим собранием трудового коллектива (2 раза в год).
4. Заседания экспертной комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Принятие комиссией решения по рассматриваемому вопросу принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии. Председатель экспертной комиссии имеет право решающего голоса, если голоса разделились поровну.
5. Экспертная комиссия ежемесячно (до 20 числа) обязана распределить стимулирующие и премиальные выплаты работникам Дворца в баллах, а так же в стоимостном выражении (в рублях) в соответствии с Положениями:

- «О порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «ДТДиМ Северное сияние», подведомственного Управлению образования, финансирование оплаты труда работников, которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»».

- «О премировании работников МАУ ДО «ДТДиМ «Северное сияние»

1. Решение экспертной комиссии отражается в ежемесячных протоколах за подписью каждого члена комиссии и доводится до работников учреждения. Итоги работы каждого работника Дворца, подводятся экспертной комиссией согласно критериям для установления стимулирующих выплат работникам Дворца, а так же по показателям выплаты работникам Дворца единовременных премий согласно Положению.
2. Результаты решения экспертной комиссии предоставляются для ознакомления персонально каждому сотруднику ежемесячно 20 по 30 число, а так же вывешиваются на информационный стенд.

Расчет стоимости 1 балла производится исходя из фонда оплаты стимулирующих выплат путем деления на общее количество баллов, согласно критериям по всем должностям Дворца. Стоимость 1 балла рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, утверждается приказом директора.