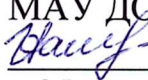
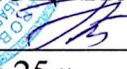


СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудового коллектива
МАУ ДО ДЮЦ «Поиск»
 И.А. Исайкина
« 25 » марта 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
ДЮЦ «Поиск»
 Н.Л. Бурнос
« 25 » марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Заработная плата работников МАУ ДО ДЮЦ «Поиск» максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки 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 учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников МАУ ДО ДЮОЦ «Поиск» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

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

2. Система оплаты труда работников МАУ ДО ДЮОЦ «Поиск»

2.1. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮОЦ «Поиск»

2.1.1. Система оплаты труда работников МАУ ДО ДЮОЦ «Поиск» включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО ДЮОЦ «Поиск» 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 учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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 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 - 8663 рублей (ПДО, педагог-организатор);

- 3-й квалификационный уровень - 9269 рублей (методист, педагог-психолог).

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 учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений

2.3.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 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 - 10612 рублей;

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

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития

Российской Федерации от 29.05.2008 № 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 второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 6767 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 - 4904 рубля;

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 руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 9060 рублей.

2.7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

2.7.1. Заработная плата директора МАУ ДО ДЮЦ «Поиск», заместителей директора состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи.

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

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя

учреждения устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения 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 учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителей директора) устанавливается в кратности от 1 к 4.

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

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера :

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного

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

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

3.4. К заработной плате работников МАУ ДО ДЮЦ «Поиск» выплачиваются:

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

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

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый размер доплаты – 35 процентов.

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

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

Размер доплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой

результативности и качеству труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях г. Хабаровска, утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109:

- 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.

4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МАУ ДО ДЮЦ «Поиск», а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

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

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

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б)предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в)адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением

результата;

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

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

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

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

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 2 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 выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в баллах.

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

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

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – 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.

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

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

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.10.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности

устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

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

4.10.5. 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.

4.10.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная 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 премияльной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премияльной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

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

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

4.10.7. Выплата за достигнутые результаты 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 5 750 рублей за один заключенный контракт. Выплата производится в пределах годового фонда оплаты труда учреждения, 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 руководителям муниципальных образовательных организаций определяется управлением образования, работникам учреждений – локальным нормативным актом учреждения, утверждаемым директором.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором МАУ ДО ДЮЦ «Поиск» и согласовывается начальником управления образования.

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

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

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

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

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	- за каждого работника	1 1 5

1	2	3	4
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

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

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	25934	24637	23341	22043	20748	19451

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

Приложение № 2

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

РАЗМЕРЫ

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

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 3

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

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)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
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-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
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 муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
г. Хабаровска «Детско-юношеский
центр «Поиск»,
подведомственного управлению
образования, финансирование
оплаты труда которого
осуществляется за счет
собственных доходов городского
округа «Город Хабаровск»

ПОРЯДОК

назначения выплаты за выслугу лет работникам МАУ ДО ДЮЦ «Поиск»

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет работникам МАУ ДО ДЮЦ «Поиск», производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

1.2. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

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

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

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

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

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

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

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

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления и выплаты за выслугу лет

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет у работников учреждений возлагается на руководителя учреждения.

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

Приложение № 5

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Поиск»», 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 Учреждения разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 № 841 «Об утверждении положения о системе оплаты 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 субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и о признании утратившими силу отдельных муниципальных правовых актов».
- 1.2. Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах внедрения новой системы оплаты труда и повышения мотивации работников Учреждения 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, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

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

2.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам согласно п.4.3, настоящего положения устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за профессиональное мастерство, классность;
 - выплата за выслугу лет в образовательных учреждениях;
 - выплаты за квалификационную категорию;
 - выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.
 - выплаты за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования»-500 рублей;
- Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации - 300 рублей;
- выплаты за звание «Образцовый любительский коллектив» -300 рублей.

3. Порядок выплаты надбавки стимулирующего характера

- 3.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются с учетом выполнения работниками Учреждения перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы 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 комиссией ежемесячно с учетом выполнения показателей эффективности работы.

Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

- 3.5. Экспертная комиссия представляет директору Учреждения отчет не позднее 20 числа следующего за отчетным месяцем.
- 3.6. Результаты работы экспертной комиссии предоставляются директору как основание для согласования стимулирующих выплат работникам 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 Учреждения по письменному представлению членов комиссии до 20 числа, следующего за отчетным месяцем.
- 3.8. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:
- максимальная стоимость 1 балла составляет 500 рублей;
 - производится подсчет баллов, полученных работниками 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 под года ,один раз в год.
- 3.9. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями для установления стимулирующих выплат при качественном выполнении должностных обязанностей устанавливаются в стоимостном выражении (в рублях) по должностям следующих уровней:
- Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленные должности служащих первого уровня»
 - -1-й, 2-й квалификационный уровень.
 - Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»
 - - 1-й, 2-й квалификационный уровень.
 - Должности, отнесенные к КПП "Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»
 - - 1-й, 2-й квалификационный уровень.
- 3.10. Начисление надбавок производится за месяц, предшествующий текущему Централизованной бухгалтерией на основании приказа директора

Учреждения. Начисление надбавок производится ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей надбавке применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работы в южных районах Дальнего Востока).

3.11. При нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины, невыполнения плана работы, неукомплектование групп в соответствии с учебным планом, приказом директора о зачислении учащихся и муниципальным заданием, 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;
- невыполнение муниципального задания в количественном и качественном показателях.

3.12. Ознакомление работников Учреждения по результатам полученных баллов, производится ежемесячно в течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии.

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

4. Показатели и условия выплаты надбавки стимулирующего характера

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

4.2. -за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования»-500 рублей;

за Почетную грамоту Министерства образования РФ -300 рублей;

- за звание «Образцовый любительский коллектив» - 300 рублей.

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

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

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