

«Согласовано»

Начальник Управления образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края

«20»

11

Е.И. Ганзюкова

20 19 г.



«Утверждаю»

И.о. директора МБОУ ДОД СЮТ /А.В. Бабин/

«20»

20 19 г.



«Согласовано»

Представитель трудового коллектива МБОУ ДОД СЮТ

«20»

11

Ганзюкова В.В.

20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет размеры и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – образовательное учреждение), независимо от источника формирования их фонда оплаты труда, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми формируется на календарный год.

1.2.1. В муниципальных бюджетных учреждениях – исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджетов бюджетной системы РФ, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности бюджетного и автономного учреждения, направляются на оплату труда работников с учетом методических рекомендаций о порядке расходования средств, поступающих от приносящей доход деятельности, отраслевого органа администрации Хабаровского муниципального района.

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанно-

сти), 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.

1.5. Заработная плата работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников образовательных учреждений.

2.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 23.04.2013 № 1134 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей (в сфере образования)» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания образовательных учреждений.

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательных учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю – директорам образовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (рабочих поселках – до 100 человек);

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в той же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту.

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

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

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

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

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.10. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.9 положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1846 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

2.1.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты 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. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту.

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

2.2.4. Оплата труда учителей и других 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 Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.5. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем, определяется Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района, а другими работниками, выполняющими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы), может иметь место только с разрешения Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

2.2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.6, 2.7, 2.8.)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии

рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены Перечнем в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.7.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.8. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера

2.8.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, муниципальными правовыми актами Хабаровского муниципального района.

2.8.3. Размер должностного оклада руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией Хабаровского муниципального района.

2.8.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, составляет не более 1,3 размера указанной средней заработной платы. Перечень должностей, профессий работников образовательных и групп присмотра и ухода за детьми учреждений

Хабаровского муниципального района, относимых к основному персоналу, приведен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

2.8.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района от 19.03.2009 № 687 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района».

2.8.6. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливается 1 раз в год (по состоянию на 01 января по итогам прошедшего финансового года), путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$D_{ор} = ЗП_{пер} \times K$, где:

$D_{ор}$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$ЗП_{пер}$ – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений, устанавливаемый главным распорядителем бюджетных средств.

2.8.7. Значение коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения:

1 группа – коэффициент до 1,3;

2 группа – коэффициент до 1,2;

3 группа – коэффициент до 1,1;

4 группа – коэффициент до 1.

2.8.8. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работ учреждений. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей (Приложение № 4 к настоящему Положению).

2.8.9. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчёте средней заработной платы учитываются все виды выплат работников основного персонала, без учета районного коэффициента и северных надбавок.

2.8.10. Средняя заработная плата работников основного педагогического персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.8.11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

2.8.12. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной неделе);

39 часов – 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной работе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной неделе)

30 часов – 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе)

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми отражаются в трудовых договорах.

2.8.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.14. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделом 2.9 настоящего Положения.

2.8.15. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «Народный», «Заслуженный», других почетных званий руководящих работников, соответствующих профилю учреждения, устанавливаются:

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.8.16. Администрация Хабаровского муниципального района устанавливает руководителям образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей

эффективности работы, устанавливаемых администрацией Хабаровского муниципального района.

2.8.17. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителей и их заместителей за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений образования Хабаровского муниципального района Хабаровского края определяется администрацией Хабаровского муниципального района, в кратности от 1 до 4.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», 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 выполнении работ различной квалификации, 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 (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с положением об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 5 к настоящему Положению).

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.10.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1846 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемые работникам организации, приведены в Приложении № 7 к примерному 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, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника 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 № 8 к примерному положению).

2.10.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в образовательном учреждении и групп присмотра и ухода за детьми с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с примерным положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 9 к примерному положению).

2.10.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с примерным положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений, и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 10 к примерному положению).

2.10.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания, бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.10.5. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10.6. Стимулирующие выплаты (Премия) начисляются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

2.10.7. Стимулирующие выплаты (Премия) по итогам года, квартала выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Ежемесячная премия выплачивается работникам за фактически отработанное время в отчетном месяце.

2.11. Другие вопросы оплаты труда

2.11.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем образовательного учреждения или группы присмотра и ухода за детьми после согласования с учредителем (главным распорядителем бюджетных средств) и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

2.11.2. Управление образования администрации Хабаровского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.11.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь.

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

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

2.11.4. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления сотрудника.

2.11.5. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы.

2.11.6. Выплаты материальной помощи и премии устанавливаются в соответствии с примерным положением о премировании и выплате материальной помощи работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 11 к примерному положению).

2.11.7. Гарантии и компенсации, не предусмотренные примерным положением, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.11.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами учреждения и/или соглашением сторон.

2.11.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательного учреждения

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья педагогическим работникам, непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с трудовым коллективом	0,2
7	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню
профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии
рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные)
и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей,
занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников образовательных учреждений
Хабаровского муниципального района, относимых:

К административно-управленческому персоналу:

- руководитель (директор, заведующий);
- заместитель руководителя;
- главный бухгалтер.

К основному персоналу:

- педагог дополнительного образования;
- методист.

К педагогическому персоналу:

- социальный педагог;
- учитель-логопед (логопед);
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- концертмейстер;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по физической культуре;
- тренер-преподаватель;
- старший инструктор-методист;
- старший педагог дополнительного образования;
- старший тренер-преподаватель;
- педагог-дефектолог;
- музыкальный руководитель;
- методист;

К учебно-вспомогательному персоналу:

- помощник воспитателя;
- диспетчер образовательного учреждения;
- библиотекарь;
- делопроизводитель;
- секретарь-машинистка;
- заведующий хозяйством;
- лаборант;
- агент по закупкам;
- бухгалтер;
- экономист;
- инженер-программист (программист);
- художник;
- звукооператор,

К обслуживающему персоналу:

- инженер по ремонту;
 - механик;
 - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
 - водитель автомобиля;
 - костюмер
 - гардеробщик;
 - дворник;
 - сторож (вахтер);
 - уборщик служебных помещений;
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

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

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели.

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

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество получателей Консультативно-диагностических услуг	за одну оказанную услугу	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого обучающегося	0,3
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждении образования	за каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательном учреждении или	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую	1 0,5 1

		квалификационную категорию.	
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	за каждый вид	до 15
8	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
9	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений; - в других случаях	до 30 до 15
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии 0,25 га), парникового хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждый вид	до 50
11	Наличие собственных: котельной, очистных сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20

12	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) победителей соревнований:	- международного уровня за каждого обучающегося (воспитанника); - межрегионального уровня; - регионального уровня	1 0,5 0,3

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми 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 администрации Хабаровского муниципального района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района, от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

1.2. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на учебный год) и временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом результатов).

1.3. Определение размеров компенсационных выплат входит в компетенцию руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Определение размеров компенсационных выплат руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми входит в компетенцию администрации Хабаровского муниципального района по согласованию с начальником Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

1.5. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливаются приказом

руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и зависят от личного вклада каждого работника в объем выполняемых работ.

1.6. Компенсационные выплаты руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми устанавливаются распоряжением администрации Хабаровского муниципального района в пределах выделенного фонда оплаты труда и зависят от личного вклада каждого работника в объем выполняемых работ.

1.7. Компенсационные выплаты начисляются ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента, в случае повышения заработной платы согласно правительственным документам, выплаты индексируются на процент повышения.

Компенсационные выплаты начисляются в твердой сумме или в процентном соотношении, могут осуществляться одновременно по нескольким пунктам. В этом случае их размер суммируется.

1.8. Компенсационные выплаты могут уменьшаться или отменяться полностью за ухудшение качества работы, невыполнение утвержденных показателей, нарушение трудовой дисциплины, при наличии частых больничных листов.

1.9. Администрация учреждения совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль над качеством и уровнем работы сотрудников. Управление образования администрации Хабаровского муниципального района осуществляет контроль над качеством и уровнем работы руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;

- за работу 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5) выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (Приложение № 1 к настоящему положению).

2.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [Перечнем](#) работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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 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.

2.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области».

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Размер доплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер – 35 процентов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем

календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Размер доплаты 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.11. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
компенсационного характера
работникам муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей станции
юных техников Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
Педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1	За заведование кабинетами, мастерскими, спортивным залом, кабинет логопеда, кабинет педагога психолога ¹ .	до 10%
2	За обслуживание и ремонт вычислительной и оргтехники.	до 5% за одну единицу техники, не более 50%
3	За обслуживание и ремонт локальных вычислительных сетей и сложного оборудования (станков, картингов, учебных автомобилей и другого учебного оборудования).	до 10% за одну единицу техники, не более 70%
4	За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии с задержкой психического развития	до 20 %
5	За организацию работы музея (при наличии паспорта)	до 20%
6	За участие в опытно-экспериментальной работе	до 15 %
7	За руководство методическим объединением	до 10 %
8	За вредные условия работы (обслуживающий персонал)	согласно аттестации рабочих мест

¹Если в течение учебного года кабинет не пополняется наглядными пособиями, приборами, не сохраняются мебель, ТСО, выплата за заведование кабинетом не производится или снимается по решению комиссии по проверки кабинетов.

В случае невыполнения работниками вышеназванных обязанностей выплаты компенсационного характера не производятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о выплатах
компенсационного характера
работникам муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей станции
юных техников Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг обязанностей
руководителей образовательных учреждений

№ п\п	Показатели	Размер выплаты
1	За разъездной характер работы:	
	Руководителям учреждений дополнительного образования	15%
2	За ведение делопроизводства (Устанавливается при условии отсутствия в штатном расписании учреждения ставки секретаря или делопроизводителя)	до 10%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

Стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой
степени, звания «Заслуженный», «Народный» в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	10	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются
с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника 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
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 профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
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 профиллю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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 профиллю 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
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 министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детей станции юных техников Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – настоящее примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», от 13.11.2008 г № 1846 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 28.11.2018 № 1877 «Об утверждении Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района на 2019 – 2024 годы».

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательных организаций и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района администрации Хабаровского края (далее – Показатели, Критерии) (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанных руководителем учреждения с участием органов общественного управления и утвержденных локальным нормативным актом. Примерное положение о Комиссии приведено в Приложении 2.

2.2.1. Комиссия является коллегиальным органом.

2.2.2. Состав Комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и не может быть менее пяти человек.

2.2.3. В составе Комиссии могут входить:

- руководители методических объединений
- члены профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов работы работников учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.2.5. Комиссия собирается не реже одного раза в месяц или по необходимости.

2.2.6. Руководитель, заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о Показателях, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.2.7. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно Критериям. Расчет суммы стимулирующих выплат осуществляется по бальной системе на основании Показателей и Критериев.

2.2.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.

2.3. Размер стимулирующих выплат, при условии их осуществления, устанавливается ежемесячно, соразмерно баллам, в соответствии с утвержденными Критериями.

2.4. При условии финансового обеспечения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному

должностному окладу) либо фиксированной сумме могут устанавливаться стимулирующие (премиальные) выплаты в соответствии с Показателями. Максимальный размер выплат не ограничен.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий, бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

2.7. Разработка Показателей и Критериев 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.8. Критерии оценки деятельности руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми для установления выплат стимулирующего характера (далее — критерии оценки) (Приложения № 3, 4) утверждаются начальником Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

2.9. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям учреждений создается соответствующая комиссия, состав которой утверждается приказом начальника Управления образования. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края, утвержденного локальным нормативным актом Управления образования.

2.3. Руководители образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми ежеквартально, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, направляют в комиссию информацию о проведенной работе, являющуюся основанием для установления показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и для установления критериев оценки.

2.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии.

2.5. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением членов комиссии, на основании которого начальник Управления образования издает приказ.

2.6. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителей за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей станции юных
техников Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

БАЗОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критерии эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Направления	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5	6
Категория «Педагогические работники»					
1	Использование комплексных программ нового поколения и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Активное использование современных инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.), авторских разработок и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта. Участие в проведении	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту

	круглых столов, мастер-классов, семинаров, конференций согласно уровням: - муниципальный; - региональный; - всероссийский				
4	Сохранность контингента, высокая посещаемость, низкий процент заболеваемости детей	Процент посещаемости воспитанников	до 100	Табель учета посещаемости детей	один раз в месяц
5	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие / неучастие	по факту
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшению ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

		образовательных организациях			
9	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутствие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отцензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса); доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса	до 100	данные мониторинга	один раз в месяц

		(анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями			
13	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, краевом, федеральном и международном уровнях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
14	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно полезную деятельность; реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
15	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких организациях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

16	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	достижение показателей результативности реализации программы	до 100	оценка Комиссии	один раз в четверть/год
17	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
18	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
19	Участие в профессиональных конкурсах (согласно уровня) -муниципальный; -региональный; - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
20	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие / неучастие	по факту
21	Динамика обоснованных обращений родителей к администрации по поводу конфликтных		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

	ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (как классного руководителя)				
22	Обеспечение наиболее комфортных, безопасных условий перевозки детей		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Административно – управленческий персонал Заместитель руководителя образовательного учреждения (УВР, ВР, АХЧ)					
1	Организация предпрофильного и профильного обучения.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта учителей (проведение семинаров, конференций) согласно уровню -школьный; -муниципальный; -региональный;		до 50 до 70 до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
3	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах		до 100	оценка Комиссии	один раз в год
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы		до 100	оценка Комиссии	один раз в квартал
5	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей во внеурочное время (увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Организация и проведение мероприятий, способствующих		до 100	участие / неучастие	один раз в месяц

	сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).				
7	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Укрепление, сохранение и развитие учебно-материальной базы		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Организация работы по проведению качественных текущих ремонтных работ, контроль за выполнением работ.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка оно на учет		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
13	Своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций		до 100	оценка Комиссии	по факту
14	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Методист					
1	Методическое сопровождение		до 100	показатели динамики	один раз в месяц

	реализации социально-значимых программ и проектов				
2	Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, пособий			оценка Комиссии	один раз в полугодие
3	Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
4	Организация и проведение открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений)		До 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор					
1	Увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности		до 100	показатели динамики	один раз в год
2	Увеличение и (или) сохранение контингента		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
3	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Контрольно-переводные нормативы промежуточной аттестации	до 100	показатели динамики	один раз в полугодие

5	Участие в конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных, дистанционных (по использованию ИКТ, инновационных, методических разработок и др.): - муниципальный; - региональный; - всероссийский;	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие / неучастие	по факту
6	Наличие призов в конкурсах разных уровней: -муниципальный; -региональный; - всероссийский - международный		до 40 до 50 до 80 до 100	наличие/ отсутствие	по факту
7	Сотрудничество с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости детей из социально неблагополучных семей во время каникул и свободное от учебы время	до 100	оценка Комиссии	один раз в
10	Участие в реализации ВФСГ ГТО		До 100	участие / неучастие	по факту
11	За подвоз учащихся в школу		до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
Обслуживающий; учебно-вспомогательный персонал: рабочий КОЗ и О, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, шеф-повар, повар, кухонный работник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша; завхоз, помощник воспитателя, звукооператор, художник-оформитель					
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		до 100	данные мониторинга	по факту

2	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
3	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды (пошив костюмов, декораций и т.д.)		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
4	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
6	За малярные и штукатурные и строительные работы во время ремонта		до 100	проводится /не проводится	по факту
7	За погрузо-разгрузочные работы		до 100	проводится /не проводится	по факту
8	За составление калькуляций и меню		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
9	Наличие положительных отзывов о качестве питания		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
10	Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий» и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей станции юных
техников Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края определяет ее состав, задачи и порядок работы (далее – положение, Комиссия).

1.2. Комиссия создается для установления работникам стимулирующих выплат.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с данным положением.

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями эффективности деятельности работников;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем учреждения и административно-управленческим персоналом перечня работников-получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2. Состав Комиссии

2.1. В состав Комиссии могут входить:

- работники коллектива
- член профсоюзной организации
- руководители методических объединений.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Административно-управленческий персонал предоставляет в Комиссию информацию о показателях эффективности деятельности работников (каждый по своему направлению), которая является основанием для установления стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.2. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно критериям эффективности деятельности работников.

3.3. Расчет суммы стимулирующих выплат по каждому работнику осуществляется по бальной системе.

3.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.5. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей станции юных
техников Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

КРИТЕРИИ
оценки деятельности руководителей учреждений дополнительного
образования для установления выплат стимулирующего характера

п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Периодичность, размер выплаты, %
1	2	3	4
1	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением в случае проведения такой оценки	в случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
2	Показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя в случае проведения такой оценки	в случае проведения такой оценки	ежеквартально, до 5%
3	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие на сайте учреждения протоколов заседаний Совета учреждения	ежеквартально, до 3%
4	Обеспечение доступности и открытости информации об учреждении. Развитие имиджа образовательной организации	Своевременная и в полном объеме размещенная информация об учреждении на официальном сайте учреждения (в соответствии с действующим законодательством), в сети Интернет, СМИ	ежеквартально, до 5%
5	Инновационная	- разработка и внедрение	ежеквартально,

	деятельность образовательной организации	авторских, экспериментальных программ, программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, новых форм, технологий и механизмов, организация дистанционного обучения, участие в пилотных проектах или исследованиях; - наличие эксперимента (экспериментальной площадки); - участие в научных сообществах (стажировках), во внешних проектах, сетевом взаимодействии; - наличие научных (или методических) публикаций о результатах деятельности	до 5% до 10% до 10% до 5%
	Участие в краевых, межрегиональных и Всероссийских конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	- наличие победителей и призеров в данных мероприятиях; - участие педагогов в смотрах, конкурсах проф. мастерства, конференциях различного уровня - наличие банка данных одаренных детей, научного сообщества, учащихся, получивших премию главы района, Губернатора края, путевку во Всероссийские оздоровительные центры	ежеквартально, до 5% до 5% до 5%
	Организация каникулярного времени учащихся	- организация профильных смен, походов, каникулярной практики (пленэров, экспедиций, сборов и др.)	ежеквартально, до 20%
	Развитие материально-технических и финансовых ресурсов	- развитие материальной базы за счет привлечения дополнительных источников финансирования (грантовых, инвестиционных, спонсорских и др.); - использование механизмов развития социального партнерства, в т.ч. с бизнес-структурами	ежеквартально, до 15% до 10%
	Охват учащихся, состоящих на различных видах учета, ОВЗ, инвалидов	Наличие банка данных детей, состоящих на различных видах учета, ОВЗ, инвалидов	ежеквартально, до 3%
	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию	- 60% и более работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию - от 40% до 59% работников, аттестованных на высшую и	ежеквартально, до 10% до 5%

		первую квалификационную категорию	
--	--	-----------------------------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детей станции юных техников Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждения), 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 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждений осуществляется независимо от источников финансирования.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего образования, учреждениях дополнительного образования, учреждениях дополнительного профессионального образования, учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.1.2. Время обучения работников учреждений в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных учреждениях на соответствующих должностях;

2.1.3. 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 женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

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

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения;

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

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

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждений возлагается на руководителей учреждений.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей станции юных техников
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и выплате материальной помощи работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей станции юных техников Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании и выплате материальной помощи работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – настоящее примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников.

1.3. Кандидатуру премируемого работника, а также размер премии определяет Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Комиссией каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Комиссии и зависит, в частности, от количества выполненных работ и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий

2.1. Настоящее примерное положение предусматривается премирование в течение календарного года и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным

расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

2.2. Существует два вида премирования:

2.2.1 .Текущее премирование, предусмотренное системой оплаты труда, предполагает выплату премий с определенной периодичностью (годовая, квартальная, за полугодие, за месяц и др.) на основании показателей эффективности деятельности работников.

2.2.2. Единовременное (разовое) премирование не является системой оплаты труда и может осуществляться в отношении работников предприятия:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за выполнение большого объема дополнительных работ;
- приурочиваться к знаменательным событиям – государственным праздникам, юбилеям отрасли, учреждения или конкретного работника.

2.3. Размеры премий.

2.3.1 .Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

2.4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

2.4.1. Премирование работников производится на основании приказа (приказов) руководителя учреждения, устанавливающего размер премии каждому отмеченному в приказе работнику.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь предоставляется работнику к отпуску в течение года по его личному заявлению и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

3.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

3.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

3.4. Работнику, уволившемуся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса РФ), по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса РФ), материальная

помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

3.5. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а также работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

3.6. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью один месяц и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в данных отпусках.

3.7. Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

3.8. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада, увеличенная на Районный и Дальневосточный коэффициент.
