

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с.Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с.Троицкое» (далее – положение), разработано в соответствии с:

- решением Собрании депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района»;

- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) минимальных ставок заработной платы работников»;

- постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 14 мая 2025 г. № 466 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с.Троицкое» (далее - работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением

работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования системы оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МАУДО ЦВР

2.1. Основные условия оплаты труда работников МАУДО ЦВР

2.1.1. Система оплаты труда работников МАУДО ЦВР включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МАУДО ЦВР 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 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731 Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г., № 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858; Российская газета, 2008, 4 июля).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями:

- главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников».

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 14 мая 2025 г. № 466 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края».

Указанные должности должны соответствовать уставным целям МАУДО ЦВР 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. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.7 настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением

администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

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

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

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся раздельно.

2.2 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МАУДО ЦВР

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Педагогическим работникам МАУДО ЦВР устанавливаются следующие доплаты:

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

Доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной учебной нагрузки.

2.2.4 Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог-методист», устанавливается доплата в следующих размерах:

- педагог-наставник – 3 675 рубля;

- педагог-методист- 2 450 рубля.

Доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной учебной нагрузки.

2.2.5. 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 её действия (Приложение № 3 к настоящему положению).

2.2.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

2.2.7.Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором МАУДО ЦВР, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самой организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.2.9. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актами.

2.2.10. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных

мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся, осуществляются в соответствии с приложением № 5 настоящего положения.

2.3 Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается доплата за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

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

2.4.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.4.2. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливается доплата за специфику работы в отдельной организации.

2.5. Условия оплаты труда руководителя МАУДО ЦВР

2.5.1. Заработная плата руководителя МАУДО ЦВР состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Условия оплаты труда руководителя МАУДО ЦВР определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя МАУДО ЦВР, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя МАУДО ЦВР устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Примерного положения.

2.5.5. Руководителю МАУДО ЦВР к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливается 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.

2.5.6. Учредитель образовательных организаций устанавливает руководителю МАУДО ЦВР выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя МАУДО ЦВР по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАУДО ЦВР, 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 муниципальных организаций района подведомственных учредителю определяется учредителем, в кратности от 1 до 4.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.6.2. 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.

2.6.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, 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 которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. 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. Решение о введении соответствующих норм принимается

организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;

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

2.6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.6.6. 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.

2.6.7 Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно - опытным участком, учебно - консультативным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами устанавливаться в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

2.6.8. 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.

2.6.9. 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.

Надбавка за работу в ночное время устанавливается в размере 50% к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.6.10. 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) ставки 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.

2.6.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.6.12. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы, устанавливаемых работникам МАУДО ЦВР, приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

2.6.13. Решение об установлении выплат компенсационного характера принимается директором МАУДО ЦВР и оформляется приказом.

2.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.7.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплата за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «Заслуженный», «Народный»;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- молодому специалисту.

2.7.2 Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам МАУДО ЦВР, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу 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.

Доплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику педагогической 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 течении срока ее действия (Приложение № 3 к настоящему положению).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течении года с момента 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 образовательной организации со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течении трех лет.

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

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).

Рекомендуемый размер доплаты молодому специалисту устанавливается в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников согласно приложению № 12 к настоящему положению.

Рекомендуемый размер доплаты к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников приведены в приложении № 11 к настоящему положению.

Доплаты начисляются пропорционально установленной нагрузке.

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАУДО ЦВР показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором МАУДО ЦВР в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое» и Положением об оценке эффективности деятельности

педагогических работников МАУДО ЦВР (Приложения № 6, № 7 к настоящему положению).

2.7.5 Стимулирующие выплаты работникам МАУДО ЦВР могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- снижении качественных показателей работы;
- нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности, санитарно-гигиенических норм;
- жалобе со стороны участников образовательного процесса;
- изменении содержания выполняемых функциональных обязанностей.

2.7.6 Решение об установлении премиальных выплат по итогам работы и премиальных за выполнение особо важных и срочных работ принимается директором МАУДО ЦВР и оформляется приказом.

2.7.7. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора МАУДО ЦВР.

2.7.8. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципальных бюджетных, автономных организации системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» (Приложение № 8 к настоящему положению). Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.7.9. Педагогическим работникам и другим работникам размеры надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему положению.

2.7.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.7.11. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в абсолютном размере, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

2.8. Другие вопросы оплаты труда

2.8.1. Штатное расписание МАУДО ЦВР ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих МАУДО ЦВР.

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МАУДО ЦВР.

2.8.2. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МАУДО ЦВР (Приложение № 9 к настоящему положению) с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

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

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

РАЗМЕРЫ

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

Показатели квалификации	Педагогические работники	
	2 квалификационный уровень педагог дополнительного образования, концертмейстер	3 квалификационный уровень Методист
Наличие высшей квалификационной категории	8 378	8 964
Наличие первой квалификационной категории	1 676	1 793
Наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности организации, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования»	1 117	1 195

Директор МАУДО ЦВР

О. В. Аполинарьева

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
специфику работы

п/п	Показатели специфики работы	Размер выплат 2-й квалификационный уровень Педагог дополнительного образования
1.	За работу в коррекционных группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	2 234

* непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

** непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом

Директор МАУДО ЦВР

О. В. Аполинарьева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

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 2
1	2	3
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Концертмейстер
3.	Учитель	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
4.	Мастер производственного обучения	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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

Директор МАУДО ЦВР

О. В. Аполинарьева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся» и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - педагогические работники и организации, осуществляющие образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);

- трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности, за исключением педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой;

- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы;

- наличие у педагогического работника обязательства проработать в организации, осуществляющей образовательную деятельность, расположенной на территории края, не менее трех лет со дня заключения трудового договора с данной организацией (в указанный период не включается нахождение педагогического работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

За педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой, сохраняется право на получение единовременного пособия при трудоустройстве в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания образовательной высшего образования или профессиональной образовательной организации, работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

2.2. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.

2.3. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере восьми должностных окладов (тарифных

ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю:

1) заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые, в котором указываются фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), адрес места жительства, паспортные данные педагогического работника (серия, номер, кем и когда выдан), данные о лицевом счете в российской кредитной организации, адрес электронной почты, номер контактного телефона;

2) обязательство в свободной форме о возврате средств единовременного пособия при поступлении на работу впервые в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора между педагогическим работником и МАУДО ЦВР, до истечения трехлетнего срока со дня его заключения (далее – обязательство).

Заявление и обязательство представляются в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.4. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

2.5. В случае прекращения трудового договора между педагогическим работником и МАУДО ЦВР до истечения трехлетнего срока, за исключением случаев, указанных в пункте 2.11 настоящего положения, средства единовременного пособия при поступлении на работу впервые подлежат возврату в муниципальный бюджет в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора.

2.6. Педагогический работник в день увольнения получает лично (под подпись) уведомление о добровольном возврате средств единовременного пособия при поступлении на работу впервые (далее – уведомление) в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора, с указанием суммы, подлежащей возврату и банковских реквизитов МАУДО ЦВР.

2.7. Педагогический работник обязан вернуть денежные средства в течение 30 календарных дней с даты расторжения трудового договора, путем перечисления денежных средств по банковским реквизитам, указанным в уведомлении о возврате.

2.8. Директор МАУДО ЦВР в течение 15 календарных дней с даты получения возвращенных педагогическим работником денежных средств, осуществляет их возврат на лицевой счет учредителя.

2.9. В случае невозврата педагогическим работником денежных средств в указанные в пункте 2.7 настоящего положения сроки, они взыскиваются в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. Возврат средств, полученных в качестве единовременного пособия при поступлении на работу впервые, не производится в случае:

1) прекращения трудового договора с МАУДО ЦВР по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1,2 части первой статьи 81, пунктами 1,2,5,6,7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с МАУДО ЦВР, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет. Указанным случаем педагогический работник имеет право воспользоваться однократно.

3) заключения контракта о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, военной службы (службы) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в воинских формированиях и органах, указанных в пункте 6 статьи 1 Федерального закона от 31 мая 1996 г. N 61-ФЗ "Об обороне", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.11. Руководитель МАУДО ЦВР в случае увольнения педагогического работника, которому произведена выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора уведомляет в течение трех рабочих дней со дня издания приказа о расторжении трудового договора между педагогическим работником и МАУДО ЦВР учредителя о прекращении с педагогическим работником трудового договора, предоставив копию приказа о расторжении трудового договора лично или направив ее посредством почтовой связи по адресу учредителя, или в форме электронного документа по адресу электронной почты учредителя.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

3.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

3.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

3.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера по должностям
в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое»

п/п	Должности	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в абсолютном размере, рубли	Период действия выплаты
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда				
1.1	Уборщик служебных помещений	Работа с вредными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством, по итогам специальной оценки условий труда рабочих мест	На период выполнения работы
2. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями				
2.1	Все работники	Районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	В соответствии с действующим законодательством	Постоянно
3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
3.1	Все работники	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	По договоренности сторон в пределах выделенного фонда оплаты труда	На определенный период
3.2.	Все работники	За сверхурочную работу	В соответствии с действующим законодательством	В период чрезвычайных ситуаций
3.3	Сторож	За работу в ночное время	В соответствии с действующим	На период

			законодательством	выполнения работы
3.4	Сторож Гардеробщик	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с действующим законодательством	На период выполнения работы
4. За работу, не входящую в круг должностных обязанностей				
4.1	Все работники	- ответственный за охрану труда в учреждении; -за оформление протоколов педагогических советов , аттестационной комиссии, комиссии по распределению стимулирующих выплат; - за выполнение обязанностей контрактного управляющего; - за ведение электронных баз; -за сопровождение учащихся на соревнования различного уровня; -за работу, связанную с материальной ответственностью - за наставничество; - за руководство методическим объединением, творческой группой, методическим советом; - членам экспертной и аттестационной комиссии за работу в период аттестации педагогических работников; - за руководство детским самоуправлением; - за ведение официального сайта МАУДО ЦВР, официальных аккаунтов учреждения в социальных сетях;	До 5000	На период выполнения работ

		- за выпуск газеты учреждения, санбюллетеней; - за работу с фондом методической литературы (прием, регистрация, выдача); - за ведение финансовой документации; - за проведение экспертной оценки дополнительных общеобразовательных программ на портале www.27.pfdo.ru - за руководство летней оздоровительной кампанией; - за работу по обеспечению требований пожарной безопасности; - за работу по противодействию терроризму; - за организацию работы по гражданско-патриотическому воспитанию; - за заведование музейным уголком; - за организацию работы по внедрению комплекса ГТО; - за подготовку учащихся сверх рабочей программы и учебного плана; - за осуществление электротехнических работ; - за работу по обеспечению исправного состояния, безаварийной работы обслуживаемых систем центрального отопления; - за уход за зелеными насаждениями в помещении МАУДО ЦВР; - за отслеживание температурного режима; - за поднос и вынос воды вручную; - за выдачу и прием ключей от кабинетов;		
--	--	--	--	--

		- за работу со статистической отчетностью; - за выполнение функции кладовщика; - за реализацию мероприятий по энергосбережению и энергоэффективности; - за выполнение функции костюмера; - за ведение делопроизводства; - за ведение архива учреждения. - за работу по поддержанию санитарного и технического состояния МАУДО ЦВР, благоустройство территории МАУДО ЦВР (текущий ремонт здания, стирка и глажка изделий, чистка жалюзи, озеленение территории); - пошив костюмов, ремонт инвентаря, изготовление декораций, оформительские работы (по факту выполнения работ); - за дополнительную уборку территории во время циклонов, снегопадов, стихийных бедствий; - за организацию питьевого режима (мытье кружек, кипячение воды); - за уборку уличного туалета		
4.2	Педагогические работники	- заведование учебными кабинетами.	До 1225	На период выполнения работ
4.3	Все работники	- за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях	До 5500	На период выполнения работ

Директор МАУДО ЦВР

О. В. Аполинарьева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также премиальные выплаты по итогам работы согласно показателям премирования работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое» (далее - МАУДО ЦВР).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников МАУДО ЦВР в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

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

- 1) Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) Предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) Адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- 4) Своевременности – вознаграждение должна следовать за достижением результата;
- 5) Прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам МАУДО ЦВР за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются экспертной комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам МАУДО ЦВР (далее - Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора МАУДО ЦВР. В состав Комиссии включаются:

директор МАУДО ЦВР;
представитель профсоюза работников МАУДО ЦВР;
члены коллектива МАУДО ЦВР.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением

2.4. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников МАУДО ЦВР;
назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Оценка деятельности педагогических работников МАУДО ЦВР комиссия осуществляет согласно Положению об оценке эффективности деятельности педагогических работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое» (Приложение 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое») на основании представленных результатов самооценки педагогических работников.

2.6. Оценка эффективности деятельности учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляется на основании критериев и показателей эффективности (Приложение № 1 к данному Положению), путем проведения мониторинга каждого работника и по результатам экспертной оценки. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ.

2.7. Выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности работникам МАУДО ЦВР осуществляются в период с 01 января по 31 декабря по итогам работы за предыдущий календарный год.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам МАУДО ЦВР производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУДО ЦВР, а также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящий доход деятельности, направленных МАУДО ЦВР на оплату труда работников.

2.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютной величине (денежном выражение).

2.10. Стимулирующие выплаты работникам МАУДО ЦВР устанавливаются на определенный срок.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам МАУДО ЦВР могут уменьшаться или отменяются полностью при:

невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
отрицательной оценке деятельности МАУДО ЦВР;
нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники;
нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
наличии дисциплинарного взыскания;
наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
некачественном выполнении поручений директора МАУДО ЦВР.

2.12. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора МАУДО ЦВР.

3. Порядок и условия премирования работников

3.1. Премияльные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников МАУДО ЦВР за выполненную работу.

3.2. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных и количественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию труда работников МАУДО ЦВР. Премирование производится по достижению определенных результатов за учебный год, а также по результатам работы за учебную четверть, месяц.

3.3. Размер премии, выплачиваемый работнику, максимальными размерами не ограничивается, но зависит от финансовых возможностей МАУДО ЦВР.

3.4. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МАУДО ЦВР осуществляется приказом директора с указанием в нем конкретных размеров премий. Размер премии определяется в индивидуальном порядке, в зависимости от финансового положения МАУДО ЦВР и максимальными размерами не ограничены.

3.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам, которые принимали непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ.

Перечень показателей премирования приведен в таблице:

Педагогические работники	Применение инновационных форм работы в образовательном процессе; Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательно-воспитательного процесса; Обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;
--------------------------	--

	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, а также требующих повышенного внимания), подготовка и проведение районных и краевых мероприятий; Подготовка и проведение районных мероприятий; Высокие показатели образовательно-воспитательной деятельности учащихся; Результативность обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, конференциях; Сохранение и развитие материально-технической базы; Привлечение спонсорских средств на развитие материально-технической базы; Высокий уровень музыкального сопровождения массовых мероприятий; Результативность участия в конкурсах, грантах; Качественная подготовка и проведение каникулярного отдыха детей.
Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МАУДО ЦВР; Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Уборщик служебных помещений	Проведение генеральных уборок; Содержание и качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПин, напряженность работы в период карантина.
Лаборант по обслуживанию компьютерной техники	Высокий уровень работы локальной сети, абсолютная техническая исправность компьютерного и интерактивного оборудования;
Секретарь учебной части	Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями; Оперативное и качественное выполнение заданий; Оперативность выполнения поручений.

Сторож	Высокая исполнительская дисциплина, высокое качество охраны объектов, оперативность принятия мер по охране объекта; Качественное выполнение заданий по контролю температурного режима в течение отопительного сезона с 20:00 до 08:00.
Гардеробщик	Высокое качество, сохранность имущества обучающихся, отсутствие жалоб от участников образовательного процесса.
Все работники	За подготовку учреждения к началу нового учебного года; Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, кабинетов, улучшение интерьера; За сохранность и ремонт оборудования, техники, мебели, инвентаря; Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся; За выполнение важных и особо важных работ (вне плана); За качественное, оперативное и результативное выполнение заданий руководства, выходящих за пределы должностных обязанностей; За привлечение внебюджетных источников финансирования (гранты, помощь родителей, помощь спонсоров и др.); Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.6. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарные взыскания до момента снятия.

3.7. Премирование осуществляется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное исполнение должностных обязанностей на основе высокой исполнительской дисциплины.

3.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУДО ЦВР, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МАУДО ЦВР на оплату труда работников.

3.9. Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютной величине (денежном выражении).

3.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Критерии и показатели эффективности деятельности учебно-
вспомогательного, обслуживающего персонала
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»
по должности «Заведующий хозяйством»**

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда и обучения, обеспечение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда. Отсутствие аварийных ситуаций. Качественное и своевременное проведение инвентарного учета имущества, сохранность.	Отсутствие замечаний, предписаний – 1200 рублей Отсутствие аварийных ситуаций – 1200 рублей Отсутствие замечаний – 400 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство).	Участие в работе формирования – 400 (за каждое)

по должности «Секретарь учебной части»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Качественное ведение документации, использование без данных, процедур хранения, передачи и обработки информации	Отсутствие замечаний – 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое)

по должности «Лаборант»

№	Критерий оценки	Показатели	Сумма стимулирующих
---	-----------------	------------	---------------------

	эффективности деятельности		выплат
1.	Качество выполняемых работ	Техническая исправность компьютерного и интерактивного оборудования	100% исправность- 2000 рублей 80% – 1000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей. (за каждое)

по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Оперативность выполнения заявок	Отсутствие замечаний – 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое)

по должности «Сторож»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Высокая организация охраны объекта и территории	Отсутствие кражи по вине сторожа - 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое).

по должности «Уборщик служебных помещений»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных

			обязанностей – 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое)

по должности «Гардеробщик»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Сумма стимулирующих выплат
1.	Качество выполняемых работ	Сохранность имущества обучающихся	Отсутствие жалоб – 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое)

по должности «Дворник»

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Схема расчета
1.	Качество выполняемых работ	Качественное поддержание санитарного состояния на закрепленной и прилегающей территории	Отсутствие жалоб, замечаний – 2000 рублей
2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, представительство)	Участие в работе формирования – 400 рублей (за каждое)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое» (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы с. Троицкое» (далее – МАУДО ЦВР).

1.2. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников - совершенствование условий оплаты труда педагогических работников Центра, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.3. Задачами проведения оценки результативности педагогических работников являются:

- проведение системной оценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности реализации дополнительных общеобразовательных программ, оценка реализации инноваций в образовательной среде Центра;
- рост мотивации педагогических работников в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности.

2. Основание и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- педагог дополнительного образования;
- методист;
- концертмейстер.

2.2. Основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников являются результаты самообследования в форме оценочного листа самообследования профессиональной деятельности педагогического работника (Приложение № 2 к настоящему положению), в котором отражается система показателей качества и результативности труда педагогических работников Центра, включающие значения индикаторов и прилагаемые к оценочному листу самообследования профессиональные достижения педагогических работников, подтверждающие результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогических работников в развитие системы образования, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.3. Оценочные листы самообследования профессиональной деятельности заполняются лично педагогическими работниками.

2.4. Данные о деятельности педагогических работников по итогам самообследования позволяют оценить уровень эффективности педагогической деятельности работника по основным направлениям и показателям, определенным в перечне показателей эффективности деятельности педагогических работников МАУДО ЦВР (Приложение №1 к настоящему положению).

2.5. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют устанавливать педагогическим работникам МАУДО ЦВР количество выплат в денежном выражении.

2.6. Для проведения объективной оценки эффективности педагогической деятельности в МАУДО ЦВР создается экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, которая действует на основании настоящего Положения.

2.7. Председателем комиссии является директор МАУДО ЦВР.

2.8. Комиссия проводит экспертную оценку эффективности деятельности педагогических работников на основании представленных листов самообследования деятельности и профессиональных достижений педагогических работников.

2.9. Педагогические работники МАУДО ЦВР имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.10. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится один раз в год с 01 января по 31 декабря по результатам деятельности педагогических работников, полученным в предыдущем календарном году.

2.11. Экспертная комиссия согласовывает решения о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава членов. Принятое решение оформляется протоколом результативности деятельности педагогических работников МАУДО ЦВР (Приложение № 3 к настоящему положению), которое подписывается председателем и членами комиссии и который доводится до ознакомления под подпись педагогическому работнику.

2.12. На основании протоколов экспертной комиссии издается приказ о назначении стимулирующих выплат педагогическим работникам МАУДО ЦВР.

2.13. Из списка претендентов на установку стимулирующих выплат за эффективность деятельности педагогических работников МАУДО ЦВР исключаются педагогические работники, имеющие дисциплинарные взыскания в виде выговора.

2.14. Педагогическим работникам, не предоставившим документы в экспертную комиссию (листы самообследования педагогической деятельности и профессиональные достижения), стимулирующие выплаты не начисляются.

2.15. При отсутствии возможности осуществления регулярных выплат, предусмотренных настоящим Положением, выплаты производятся единовременно в зависимости от показателей эффективности.

3. Порядок подачи и рассмотрение апелляций по результатам оценки

3.1. В случае несогласия педагогического работника МАУДО ЦВР с оценкой результативности его профессиональной деятельности экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценивания.

3.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух дней со дня подачи апелляции, собирает заседание комиссии для ее рассмотрения.

3.5. Экспертная комиссия, в присутствии педагогического работника, проводит повторную оценку, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с материалами самообследования, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.6. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

3.7. Экспертная комиссия имеет право вносить изменения, дополнения в критерии эффективности деятельности педагогических работников, о чем составляется протокол, согласуемый с первичной профсоюзной организацией МАУДО ЦВР и утверждаемый приказом директора.

Приложение:

1) перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников МАУДО ЦВР с. Троицкое (по должностям);

2) оценочный лист самообследования эффективности деятельности педагогического работника по должности «Педагог дополнительного образования»;

3) оценочный лист самообследования эффективности деятельности педагогического работника по должности «Методист»;

4) оценочный лист самообследования эффективности деятельности педагогического работника по должности «Концертмейстер».

Приложение №1
к Положению об оценке эффективности деятельности
педагогических работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности педагогических работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

по должности «Педагог дополнительного образования»

№	Направления деятельности	Показатели деятельности
1.	Обновление содержания реализуемых дополнительных общеобразовательных программ	Разработка и реализация сетевых дополнительных общеобразовательных программ. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных технологий. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ приоритетных направленностей (технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой направленности).
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Процент учащихся, имеющих положительную динамику достижения планируемых результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ.
3.	Сохранность контингента учащихся в течение учебного года	Соотношение численности учащихся на начало учебного года к числу учащихся к концу учебного года (по результатам методического мониторинга).
4.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Процент обучающихся, участвующих в мероприятиях различного уровня (от общего количества обучающихся в объединении):

		на уровне муниципалитета; на краевом уровне; на всероссийском уровне; в мероприятиях международного уровня.
5.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Процент обучающихся, ставших победителями (призерами) в мероприятиях различного уровня (от общего количества обучающихся в объединении): на уровне муниципалитета; на краевом уровне; на всероссийском уровне; в мероприятиях международного уровня.
6.	Удовлетворенность населения качеством обучения по дополнительным общеобразовательным программам	Положительная динамика по результатам мониторинга удовлетворенности обучающихся и родителей качеством предоставляемых услуг.
7.	Обеспечение доступности дополнительного образования для ряда категорий учащихся	Индивидуальная работа с детьми с особыми образовательными потребностями. Индивидуальная работа с детьми «группы риска» (детьми, состоящими на всех видах учета).
8.	Методическая и инновационная деятельность	Наличие продуктов педагогической деятельности (программных, методических, дидактических материалов), прошедших экспертизу. Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта. Количество проведенных и положительно рецензированных открытых занятий. Участие в составе жюри (оргкомитетов) конкурсов, конференций, соревнований. Руководство творческой группой педагогов дополнительного образования.
9.	Профессиональное развитие педагогического работника	Повышение профессионального уровня (курсы, семинары, вебинары). Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.
10.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации.

		Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения.
11.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по ведению документации педагога дополнительного образования (журнала), своевременное предоставление отчетов.

по должности «Методист»

№	Направления деятельности	Показатели деятельности
1.	Организация разработки и обновления содержания дополнительных общеобразовательных программ	Положительная динамика соотношения доли сетевых, разноуровневых программ, а также программ для детей с особыми образовательными потребностями и программ с применением дистанционных технологий. Положительная динамика соотношения доли дополнительных общеобразовательных программ приоритетных направленностей (технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой направленности).
2.	Полнота реализации муниципального задания	Показатели по муниципальному заданию.
3.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации. Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения, подготовка постов для социальных сетей. Осуществление взаимодействия со СМИ.
4.	Система отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Наличие разработанной системы контроля динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся по направлениям деятельности.
5.	Методическая и инновационная деятельность	Разработка и внедрение инновационных продуктов в рамках реализации программы развития учреждения или единой методической темы учреждения. Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций. Полнота методического обеспечения по направлению деятельности. Наличие авторских методических разработок. Реализация грантовых проектов.

		Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах различного уровня.
6.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Содействие участию в конкурсах и иных мероприятиях педагогов дополнительного образования, в т. ч. в дистанционных формах. Наставничество молодых педагогов. Сопровождение практики студентов профессиональных учебных заведений, стажировки педагогических работников. Сопровождение аттестации педагогических кадров на квалификационные категории.
7.	Организация деятельности Муниципального опорного центра дополнительного образования	Подготовка планов и отчетов деятельности МОЦ. Организационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы. Заключение соглашений о сотрудничестве с образовательными и научными организациями, частными организациями, социальными партнерами о совместной деятельности по направлениям работы МОЦ. Ведение раздела МОЦ на официальном сайте учреждения.
8.	Удовлетворенность населения качеством дополнительного образования	Положительная динамика по результатам мониторинга удовлетворенности родителей и обучающихся качеством предоставляемых услуг.

по должности «Концертмейстер»

№	Направления деятельности	Показатели деятельности
1.	Эффективность профессиональной деятельности в сопровождении учебно-воспитательного процесса	Использование в образовательном процессе современных технологий и методик обучения. Качественное музыкальное сопровождение образовательно-воспитательных мероприятий. Обновление разнообразия музыкального материала. Взаимодействие с родителями учащихся (просветительская работа, совместная творческая деятельность).
2.	Совершенствование профессиональной компетентности	Участие в обобщении практического опыта работы коллектива. Участие в проведении мастер-классов, открытых занятий.

		Участие в составе жюри конкурсов, фестивалей, смотров. Повышение профессионального уровня (курсы, семинары, вебинары). Участие в конкурсах профессионального мастерства.
3.	Методическая и инновационная деятельность	Наличие продуктов педагогической деятельности (программных, методических, дидактических материалов), прошедших экспертизу. Участие в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности учреждения.
4.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации. Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения.
5.	Обеспечение доступности качественного дополнительного образования	Индивидуальная работа с детьми с особыми образовательными потребностями. Индивидуальная работа с детьми «группы риска» (детьми, состоящими на всех видах учета).
6.	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление отчетов.

Приложение №2
к Положению об оценке эффективности деятельности
педагогических работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
самообследования профессиональной деятельности педагогического работника
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

по должности «Педагог дополнительного образования»

№	Направление	Показатель	Критерии	Сумма по критерию
1.	Обновление содержания реализуемых дополнительных общеобразовательных программ	Разработка и реализация сетевых дополнительных общеобразовательных программ. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных технологий. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ приоритетных направленностей (технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой направленности).	За каждую сетевую программу – 400 рублей. За каждую программу с применением дистанционных технологий – 400 рублей. За каждую программу приоритетного направления – 500 рублей	
2.	Динамика индивидуальных образовательных	Процент учащихся, имеющих положительную динамику достижения планируемых результатов	Не менее 90% учащихся – 200 рублей	

	результатов	освоения дополнительных общеобразовательных программ.		
3.	Сохранность контингента учащихся в течение учебного года	Соотношение численности учащихся на начало учебного года к числу учащихся к концу учебного года (по результатам методического мониторинга).	Сохранность не менее: - 80–90% учащихся – 200 рублей; - 100% учащихся – 400 рублей.	
4.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Процент обучающихся, участвующих в мероприятиях различного уровня (от общего количества обучающихся в объединении): на уровне муниципалитета; на краевом уровне; на всероссийском уровне; в мероприятиях международного уровня.	Участие в мероприятиях: на уровне муниципалитета (не менее 30% учащихся) – 200 рублей. на краевом уровне (не менее 20% учащихся) – 300 рублей. на всероссийском и (или) международном уровне (не менее 10% учащихся) – 500 рублей.	
5.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Процент обучающихся, ставших победителями (призерами) в мероприятиях различного уровня (от общего количества обучающихся в объединении): на уровне муниципалитета; на краевом уровне; на всероссийском уровне; в мероприятиях международного уровня.	Победа (призовое место) в мероприятиях: на уровне муниципалитета (не менее 30% учащихся) – 400 рублей; на краевом уровне (не менее 20% учащихся) – 600 рублей; на всероссийском и (или) международном уровне (не менее 10% учащихся) – 800 рублей.	
6.	Удовлетворенность населения качеством обучения по дополнительным	Положительная динамика по результатам мониторинга удовлетворенности обучающихся и родителей качеством предоставляемых услуг.	Не менее 90% от количества опрошенных – 500 рублей.	

	общеобразовательным программам			
7.	Обеспечение доступности дополнительного образования для ряда категорий учащихся	Индивидуальная работа с детьми с особыми образовательными потребностями. Индивидуальная работа с детьми «группы риска» (детьми, состоящими на всех видах учета).	При наличии данного показателя – 400 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей.	
8.	Методическая и инновационная деятельность	Наличие продуктов педагогической деятельности (программных, методических, дидактических материалов), прошедших экспертизу. Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта. Количество проведенных и положительно рецензированных открытых занятий. Участие в составе жюри (оргкомитетов) конкурсов, конференций, соревнований. Руководство творческой группой педагогов дополнительного образования.	При наличии данного показателя – 400 рублей (за каждый продукт педагогической деятельности) Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта: - на уровне муниципалитета – 400 рублей; - на уровне края – 800 рублей. За каждое занятие – 400 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей При наличии данного показателя – 500 рублей.	
9.	Профессиональное развитие педагогического работника	Повышение профессионального уровня (курсы, семинары, вебинары).	При наличии данного показателя – 400 рублей	

		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.	При наличии данного показателя – 1000 рублей	
10.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации. Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения	При наличии данного показателя – 200 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей.	
11.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по ведению документации педагога дополнительного образования (журнала), своевременное предоставление отчетов.	При наличии данного показателя - 400 рублей.	

по должности «Методист»

№	Направление	Показатель	Критерии	Общая сумма по критерию
1.	Организация разработки и обновления содержания дополнительных общеобразовательных программ	Положительная динамика соотношения доли сетевых, разноуровневых программ, а также программ для детей с особыми образовательными потребностями и программ с применением дистанционных технологий. Положительная динамика соотношения доли дополнительных общеобразовательных программ приоритетных направленностей	За увеличение количества ДООП на 1 программу – 500 рублей За увеличение количества ДООП на 1 программу – 500	

		(технической, естественнонаучной, туристско-краеведческой направленности).	рублей	
2.	Полнота реализации муниципального задания	Показатели по муниципальному заданию.	Выполнение муниципального задания 98–100% – 800 рублей.	
3.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации. Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения, подготовка постов для социальных сетей. Осуществление взаимодействия со СМИ.	При наличии данного показателя – 200 рублей При наличии данного показателя – 400 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей.	
4.	Система отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Наличие разработанной системы контроля динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся по направлениям деятельности.	При наличии данного показателя – 800 рублей.	
5.	Методическая и инновационная деятельность	Разработка и внедрение инновационных продуктов в рамках реализации программы развития учреждения или единой методической темы учреждения. Результативность участия в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций. Полнота методического обеспечения по направлению деятельности. Наличие авторских методических разработок.	При наличии данного показателя – 800 рублей. При наличии данного показателя – 1000 рублей При наличии данного показателя – 800 рублей. При наличии данного	

		Реализация грантовых проектов. Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах различного уровня.	показателя – 400 рублей за каждую методическую разработку. При наличии данного показателя – 1000 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей.	
6.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Содействие участию в конкурсах и иных мероприятиях педагогов дополнительного образования, в т. ч. в дистанционных формах. Наставничество молодых педагогов. Сопровождение практики студентов профессиональных учебных заведений, стажировки педагогических работников. Сопровождение аттестации педагогических кадров на квалификационные категории.	При наличии данного показателя – 500 рублей. За каждого молодого педагога – 500 рублей. За каждого сопровождаемого студента – 500 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей.	
7.	Организация деятельности Муниципального опорного центра дополнительного образования	Подготовка планов и отчетов деятельности МОЦ. Организационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы. Заключение соглашений о сотрудничестве с образовательными и научными организациями, частными организациями, социальными	При наличии данного показателя – 500 рублей. При наличии данного показателя – 1000 рублей. За каждое соглашение – 300 рублей.	

		партнерами о совместной деятельности по направлениям работы МОЦ.		
		Ведение раздела МОЦ на официальном сайте учреждения.	При наличии данного показателя – 500 рублей.	
8.	Удовлетворенность населения качеством дополнительного образования	Положительная динамика по результатам мониторинга удовлетворенности родителей и обучающихся качеством предоставляемых услуг.	Не менее 90% от количества опрошенных – 500 рублей	

по должности «Концертмейстер»

№	Направление	Показатель	Критерии	Общая сумма по критерию
1.	Эффективность профессиональной деятельности в сопровождении учебно-воспитательного процесса	Использовании в образовательном процессе современных технологий и методик обучения. Качественное музыкальное сопровождение образовательно-воспитательных мероприятий. Обновление разнообразия музыкального материала. Взаимодействие с родителями учащихся (просветительская работа, совместная творческая деятельность).	При наличии данного показателя – 1000 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей При наличии данного показателя – 300 рублей.	
2.	Совершенствование профессиональной компетентности	Участие в обобщении практического опыта работы коллектива. Участие в проведении мастер-классов, открытых занятий.	При наличии данного показателя – 400 рублей При наличии данного показателя – 300 рублей	

		Участие в составе жюри конкурсов, фестивалей, смотров. Повышение профессионального уровня (курсы, семинары, вебинары). Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.	При наличии данного показателя – 500 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей При наличии данного показателя – 1000 рублей.	
3.	Методическая и инновационная деятельность	Наличие продуктов педагогической деятельности (программных, методических, дидактических материалов), прошедших экспертизу. Участие в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности учреждения.	При наличии данного показателя – 400 рублей за каждый программный продукт. При наличии данного показателя – 1000 рублей.	
4.	Информационная открытость	Наличие собственного сайта (блога). Наличие публикаций в средствах массовой информации. Ведение тематической рубрики на официальном сайте учреждения.	При наличии данного показателя – 200 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей. При наличии данного показателя – 500 рублей.	
5.	Обеспечение доступности качественного дополнительного образования	Индивидуальная работа с детьми с особыми образовательными потребностями. Индивидуальная работа с детьми «группы риска» (детьми, состоящими на всех видах учета).	При наличии данного показателя – 400 рублей. При наличии данного показателя – 400 рублей.	
6.	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление отчетов.	При наличии данного показателя – 400 рублей.	

Приложение №3
к Положению об оценке эффективности деятельности
педагогических работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

ПРОТОКОЛ
результативности деятельности педагогических работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

по должности «Педагог дополнительного образования»
на «___» _____ 20__ г.

[illegible]

Председатель комиссии

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Члены комиссии

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

ПРОТОКОЛ
результативности деятельности педагогических работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

по должности «Методист»
на « » 20 г.

[illegible]

Председатель комиссии

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Члены комиссии

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Ф.И.О.

Подпись

Дата

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в
организациях системы образования работникам
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее – надбавка).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.2. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;

- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения»;
- краевом государственном казенном учреждении «Региональный центр оценки качества образования»;
- краевом государственном казенном учреждении «Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования»;
- краевом государственном казенном учреждении «Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- 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 организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

Для 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».

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного

месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

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

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

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

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется если, перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

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

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

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

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

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется если, перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы

сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

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

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлинняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора МАУДО ЦВР.

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, установленной 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, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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 образования возлагается на руководителя учреждения.

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

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

РАЗМЕРЫ
надбавки, устанавливаемой работникам за выслугу лет
за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»
(в рублях)

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ должность	До 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 лет и выше
1	2	3	4	5	6
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. № 216н					
1.1.2.	2 квалификационный уровень Педагог дополнительного образования Концертмейстер	1 676	2 234	2 793	3 910
1.1.3.	3 квалификационный уровень Методист	1 793	2 390	2 988	4 183

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и выплаты материальной помощи работникам
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с. Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплат материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения «Центр внешкольной работы с. Троицкое» (далее – МАУДО ЦВР) разработано в соответствии с постановлением администрации Нанайского муниципального района от 22.12.2022 г. № 1151 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района».

1.2. Положение определяет порядок и размер выплат материальной помощи работникам МАУДО ЦВР.

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам МАУДО ЦВР по основному месту работы один раз в год в размере должностного оклада (ставки заработной платы).

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда МАУДО ЦВР.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику МАУДО ЦВР по его личному заявлению в течение календарного года.

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

2.3. Работнику МАУДО ЦВР, находящемуся в штате на конец года и проработавшему не менее трех месяцев материальная помощь выплачивается

в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.4. Работникам, уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году

2.5. Работникам МАУДО ЦВР, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.6. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.8. Работникам МАУДО ЦВР, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке

2.9. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, работающим на условиях совместительства;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения работ;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- уволенным по собственному желанию работникам МАУДО ЦВР в связи с выходом на пенсию в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом году.

Директор МАУДО ЦВР

О. В. Аполинарьева

РАЗМЕРЫ

доплат, устанавливаемых работникам МАУДО ЦВР за работу в сельских
населенных пунктах, в рублях

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер доплаты, в рублях
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. № 216н	
1.1	2 квалификационный уровень Педагог дополнительного образования, концертмейстер	2 793
1.2	3 квалификационный уровень Методист	2 988

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

РАЗМЕРЫ

доплат молодому специалисту, в рублях

	Показатели квали- фикации	Педагогические работники	
№ п/п		2 квалификационный уровень Педагог дополнительного образования, концерт- мейстер	3 квалификационный уровень Методист
1.	Молодой специа- лист	3910	4 183

Директор МАУДО ЦВР

О.В. Аполинарьева

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 296520261781276660661547455625433911011083524552

Владелец Аполинарьева Ольга Владимировна

Действителен с 16.02.2026 по 16.02.2027