

СОГЛАСОВАНО:
с учетом мнения профсоюзного
комитета МАУДО «ДПШ»
Протокол № 5 от 10.04.2023г.
01.03.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам** **МАУДО «ДПШ»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 04 декабря 2009 г., протокол № 10; Законом Челябинской области от 30 ноября 2004 г.; Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023г. № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»; Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»; Уставом МАУДО «ДПШ», другими нормативными правовыми актами и коллективным договором.

2. Основные понятия и термины:

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

Доплата - выплата к тарифной ставке (окладу), за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

Премии и другие поощрительные выплаты - стимулирующие выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Сложный - трудный, запутанный.*

Сложность- то, что требует большого труда, усилий.**

Напряженный – неослабевающий, требующий сосредоточения сил, внимания.*

Напряженность - постоянное, чрезмерное напряжение чего-либо или в чем-либо.**

Интенсивный - напряженный, усиленный, дающий высокую производительность.*

Результативный- 1) такой, который добивается в своей деятельности положительных результатов, который приносит, дает положительный результат*; 2) дающий результат, продуктивный по своим результатам.**

Качество- то или иное свойство, достоинство, степень пригодности кого-чего-нибудь.*

Срочный- 1) совершаемый спешно, безотлагательно, в определенный срок; 2) производимый на определенный срок; 3) протекающий в положенный для чего-нибудь срок.* 4) такой, который требует быстрого, немедленного исполнения, отправления, доставки и т.п., осуществляется быстро, спешно.**

Важный

- имеющий большое, особое значение, значительный.*

* С.И. Ожегов «Словарь русского языка», М., Советская энциклопедия, 1973.

** Комплексный словарь русского языка, М., Русский язык Медиа, 2005.

3. Источником выплат, определенных данным Положением, являются:

1) Средства субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ», на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания им на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

2) Средства, поступившие от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

4. Директор при установлении компенсационных доплат и стимулирующих выплат принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, либо в абсолютном размере, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Размер доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с настоящим Положением, выплачивается

одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников МАУДО «ДПШ», исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

7. Размер доплат, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается работникам приказом директора МАУДО «ДПШ» с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» на определенный срок до одного года, с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается.

8. По окончании периода, на который были установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, директором МАУДО «ДПШ», по представлению действующих комиссий, должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением, принимается решение о продлении этих выплат, изменении их размеров или отмены, о чем издается соответствующий приказ.

9. Персональная оценка конкретного работника МАУДО «ДПШ» с целью установления ему надбавки осуществляется по письменному представлению должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением, основанному на объективной оценке результатов труда, в соответствии с основными показателями, являющиеся основанием для ее установления, определенными настоящим Положением.

10. Выплаты стимулирующего характера директору МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов;

- в пределах объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

11. Размер выплат стимулирующего характера директору МАУДО «ДПШ» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору МАУДО «ДПШ» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора МАУДО «ДПШ» и осуществляются за счет средств МАУДО «ДПШ», поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской

области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

- в пределах объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАУДО «ДПШ» и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору МАУДО «ДПШ».

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

II. Виды выплат компенсационного характера

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

13.2. выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

13.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Доплата за совмещение должностей

- Доплата за расширение зон обслуживания

- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Доплата за работу в ночное время.

- Оплата сверхурочной работы.

- Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам

заработной платы) работников, либо в абсолютном размере, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

II. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

15. Оплата труда работников МАУДО «ДПШ», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

К категории работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, может относиться младший обслуживающий персонал.

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

18. Руководители учреждений принимают 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 указанные выплаты отменяются.

19. В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.";

II.II. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

20. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок в размере 15%, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи и разовых премий.

21. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих...»

II.III. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

Доплата за совмещение профессий (должностей)

23. Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) согласно графику работы, утвержденному директором МАУДО «ДПШ» наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

24. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Доплата за расширение зон обслуживания.

25. Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) согласно графику работы, утвержденному директором МАУДО «ДПШ» наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

26. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

27. Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

28. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

29. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а директор МАУДО «ДПШ» досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

30. Привлечение работников МАУДО «ДПШ» для работы в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется только с письменного согласия работника на основании уведомления, направляемого ему заведующим канцелярией МАУДО «ДПШ» и приказа директора МАУДО «ДПШ».

31. Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

32. 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;

33. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

Доплата за работу в ночное время.

34. Доплата производится работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время

35. В МАУДО «ДПШ» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

36. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

37. Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели

Оплата сверхурочной работы.

38. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

39. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

40. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктами 30-33 настоящего Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

II. IV. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися

41. Выплата за работу в качестве члена в составе городских методических объединений устанавливается педагогическим работникам МАУДО «ДПШ» на срок их работы в составе городских методических объединений по приказу руководителя в размере **20%** должностного оклада.

42. Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ

III. Выплаты стимулирующего характера.

43. К выплатам стимулирующего характера относятся:

43.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

- За сложность, напряженность;
- За выполнение особо важных (срочных) работ.

43.2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

- работникам за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАУДО «ДПШ»;

- работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям.

43.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

43.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

43.5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

43.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

45. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах показателей утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников муниципального автономного учреждения, а также средств, приносящей доход деятельности, устанавливаются приказами директора МАУДО «ДПШ», по протоколу действующих комиссий, с учетом мнения представительского органа работников и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

46. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

47. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

III. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

Выплата за сложность, напряженность

48. Выплаты за сложность, напряженность, могут устанавливаться всем категориям работников МАУДО «ДПШ» в размере до 100% должностного оклада.

49. Выплаты за сложность, напряженность устанавливаются приказами по МАУДО «ДПШ» на основании служебных записок должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением с обоснованием основных показателей.

Оценку проводит комиссия по разработке и определению критериев в соответствии с утвержденным Положением о работе комиссий (далее «экспертная комиссия»).

Экспертная комиссия состоит из работников учреждения. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора.

Утверждение итоговых размеров выплат за сложность и напряженность за результаты труда каждому работнику устанавливается один раз в год, по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

Изменение установленных выплат за сложность и напряженность работнику чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера данному работнику учреждения.

50. Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты за сложность и напряженность педагогам дополнительного образования:

- Устойчивый интерес учащихся к выбранному направлению по итогам учебного года;

- Средняя наполняемость учебных групп (в доле показателей наполняемости, связанных с муниципальным заданием) по итогам учебного года;

- Создание условий информационной открытости своей педагогической деятельности;

- Интеграция в образовательный процесс учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- Педагогически обоснованное применение на занятиях информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов;

- Формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы;

- Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья учащихся;
- Организация работы детей в каникулярное время: выезды, реализация краткосрочных дополнительных общеобразовательных программ;
- Реализация проектов (мероприятий) с привлечением социальных партнеров;
- Организация и проведение мероприятий для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- Организация и проведение мероприятий профориентационной направленности;
- Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение традиции объединения;
- Организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий;
- Установление взаимоотношений с родителями (законными представителями) обучающихся, соблюдение норм педагогической этики, разрешение конфликтных ситуаций;
- Успешность освоения учащимися образовательной программы (по итогам промежуточной и итоговой аттестации);
- Профессиональное самоопределение учащихся, освоивших дополнительные общеобразовательные программы (из числа старшеклассников) по итогам учебного года;
- Качественная разработка и своевременное предоставление учебно-методической и плановой документации (дополнительная общеобразовательная программа, перспективный план развития учебного помещения, план воспитательной работы объединения, план индивидуального профессионального развития);
- Качественное и своевременное ведение отчетно-аналитической документации (электронные журналы учета работы объединений, отчеты, ИС «Портфолио достижений»).

Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты за сложность и напряженность остальным категориям персонала:

- сложность выполняемой работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники и др.;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.);
- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня;
- ответственность в работе по поддержанию высокого качества:
 - образовательной деятельности МАУДО «ДПШ»,
 - исполнительской дисциплины,
 - функциональных обязанностей,
 - технического обеспечения деятельности МАУДО «ДПШ»;

- инициатива работника и творческого подхода к делу при выполнении заданий;
- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных для МАУДО «ДПШ» работ;
- универсализм профессиональных знаний и трудовых навыков;
- исполнение контрольно-проверочных функций при проведении работ, согласно плану работы МАУДО «ДПШ»;
- компетентность в разработке, принятии и реализации управленческих решений;
- успешная работа по координации направлений деятельности МАУДО «ДПШ»;
- обслуживание важнейших участков МАУДО «ДПШ»;
- содействие в обеспечении платных услуг и иной, приносящей доход деятельности;
- иные особые условия, влияющие на ее сложность и напряженность.

Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ

51. Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается всем категориям работников МАУДО «ДПШ» на срок их проведения в размере до **50%** должностного оклада.

52. Основные показатели, являющиеся основанием для ее установления:

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- привлечение работников к выполнению непредвиденных, срочных и весьма срочных, особо важных и ответственных работ в том числе:
 - при устранении форс-мажорных обстоятельств;
 - при обработке информационных, расчетных данных во время подготовки отчетов, нормативных (локальных) актов, срочных запросов Учредителя и т. д;

III. II. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

53. Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается всем категориям работников МАУДО «ДПШ» в размере до **100%** должностного оклада.

54. В целях установления стимулирующей надбавки за личный вклад работникам МАУДО «ДПШ» утверждаются критерии оценки результативности профессиональной деятельности, по результатам труда за определенный отрезок времени.

55. В целях установления стимулирующей надбавки за личный вклад утверждается механизм оценивания эффективности деятельности:

Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы

56. Основанием для определения размера выплаты работникам МАУДО «ДПШ» является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника по утвержденным критериям. Оценочный лист составляется должностным лицом, ответственным за руководство конкретным структурным подразделением. Оценку по каждому работнику проводит комиссия.

57. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера определяется директором в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда.

58. Утверждение размера стимулирующих выплат каждому работнику проводится на итоговом заседании экспертной комиссии один раз в год по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

59. На основании подведенных итогов руководитель издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Изменение установленных выплат стимулирующего характера работнику чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера данному работнику учреждения.

60. Размеры выплат:

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада. Максимальный размер выплаты 100% от должностного оклада за каждый вид выплаты.

61. Основными показателями, являющимися основанием для установления выплаты за личный вклад по должности педагог дополнительного образования являются:

- Опыт творческой деятельности и социальной активности учащихся при обучении по дополнительной общеобразовательной программе;
- Профессиональная активность педагога дополнительного образования;

Источник - данные электронного портфолио достижений обучающихся и педагогов, формируемого педагогическими работниками на официальном сайте учреждения (chel-dpsh.ru) в течение учебного года.

62. Основными показателями, являющимися основанием для установления выплаты за личный вклад другим категориям персонала:

- инновационная деятельность;
- исполнительская дисциплина;
- участие в реализации плана работы МАУДО «ДПШ»;
- обобщение и распространение собственного профессионального опыта;
- наличие разработанных методических продуктов для участников образовательного процесса;
- подготовка аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»;
- контроль входящих документов;
- отсутствие замечаний о несоблюдении сроков предоставления отчетности;
- ответственное отношение к сохранности имущества МАУДО «ДПШ»;
- профессиональный уровень исполнения должностных (функциональных) обязанностей работниками;
- своевременность, оперативность и качество выполнения должностных обязанностей работником, знание и правильное применение соответствующих нормативных правовых актов;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий;
- выполнение персональных поручений руководителя;
- участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- безаварийная работа и соблюдение правил дорожного движения водителем автомобиля (ПДД).

При аварии или ином дорожно-транспортном происшествии (ДТП), произошедшем по вине водителя автомобиля, либо нарушении ПДД надбавка за безаварийную работу и соблюдение ПДД не устанавливается в следующем периоде, в соответствии с приказом директора, в течение месяца;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

Если вновь принятый сотрудник обладает высокой квалификацией, опытом, стажем работы и т.д. - надбавка за личный вклад может быть установлена на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением.

Работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности

63. Выплата устанавливается тренерам – преподавателям за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям.

- всероссийского уровня 4% от должностного оклада.
- международного уровня 8% от должностного оклада.

Ш.Ш. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания.

64. Устанавливается за наличие ученой степени:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения **10%** от должностного оклада.
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения **15%** от должностного оклада.
- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:
 - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
 - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
 - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";
 - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики, "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры" **10%** от должностного оклада.

65. При наличии у работника двух или более оснований для данных выплат начисление производится по одной из них, по выбору работника.

Ш.Ш. Выплата за стаж работы, выслугу лет

66. Выплата устанавливается педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли при стаже работы:

- от 5 до 10 лет – **10%** от должностного оклада,
- от 10 до 15 лет – **15%** от должностного оклада,
- от 15 лет и выше - **20%** от должностного оклада.

67. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

III.V. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

68. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Выплата устанавливается педагогическим работникам МАУДО «ДПШ»

- за присвоение I квалификационной категории -**10%** от должностного оклада,

- за присвоение высшей квалификационной категории -**15%** от должностного оклада.

Начисление выплат педагогическим работникам производится с момента присвоения аттестационной комиссией данных категорий.

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

69. Ежемесячная надбавка водителям автомобиля за профессиональное мастерство (классность):

- имеющим 1 класс – **25%**
- имеющим 2 класс – **10%**.

Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С», и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в МАУДО «ДПШ».

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в МАУДО «ДПШ».

III.VI. Премияльные выплаты по итогам работы

70. Премирование работников осуществляется с целью:

- достижения работниками МАУДО «ДПШ» высоких результатов в своей основной деятельности,
- ориентации работников на повышение производительности труда,
- развития инициативы и творческой активности в реализации возложенных на них задач
- повышения качества выполняемых работ
- создания условий для самореализации каждого конкретного работника при наличии его личной заинтересованности.

71. В качестве основных показателей премирования используются:

- достижения работником высоких результатов в своей профессиональной деятельности;
- участие и достижение воспитанниками педагогических работников высоких результатов в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях;
- участие и достижение высоких результатов педагогическими работниками в городских, областных, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства;
- качественная подготовка, проведение и участие в мероприятиях согласно муниципальному заданию, плану работы МАУДО «ДПШ» на учебный год, месяц, неделю;
- проявление работником инициативы по освоению современных форм, методов и методов организации труда;
- сохранность контингента воспитанников в объединениях по итогам работы за учебный год
- за качественную подготовку учебных помещений МАУДО «ДПШ» к новому учебному году.
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения,
- обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

72. При выполнении условий премирования не в полном объеме директор МАУДО «ДПШ», в соответствии с протоколами действующих комиссий, принимает решение об уменьшении размера премии, или о ее невыплате.

73. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, имеющие дисциплинарное взыскание, не выполняющие Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДПШ» согласно Трудовому Кодексу РФ к премированию не представляются.

74. Допускается установление индивидуального порядка премирования конкретного работника, условия которого устанавливаются трудовым договором, заключаемым между работником и директором МАУДО «ДПШ».

75. Премии могут начисляться по результатам работы за месяц, за квартал, за год, за учебный год, за фактически отработанное время.

76. Помимо перечисленных выше основных показателей премирования штатным работникам МАУДО «ДПШ» выплачивается премия в размере, определяемом комиссией МАУДО «ДПШ» к Международному дню учителя (05 октября), Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (08 марта), Дню народного единства, Новому году, и другим государственным праздникам Российской Федерации.

77. Юбилейная премия в связи с выходом на пенсию. Премирование штатных работников МАУДО «ДПШ» осуществляется в размере двух должностных окладов.

78. Основанием для определения размера премиальных выплат работникам МАУДО «ДПШ» является представление на поощрение работников, представленное курирующими структурные подразделения, заместителями директора, руководителями структурных подразделений и главным бухгалтером.

Определение размера выплат производит экспертная комиссия с оформлением протокола, в котором указывается размер выплаты каждого работника.

На основании протокола заседания комиссии, руководитель издаёт приказ об установлении размера премии работникам учреждения.

79. Премия выплачивается из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» из бюджета города Челябинска, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет экономии фонда оплаты труда в размере:

- до **150 %** всем категориям работников МАУДО «ДПШ»;

- до **200%** - младшему обслуживающему персоналу МАУДО «ДПШ»,

а также из средств, приносящей доход деятельности, при наличии средств на расчетном счете.

80. В соответствии с законодательством РФ выплаченные суммы премии включаются при исчислении среднего заработка во всех случаях.

IV. Основания для установления стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ»

81. К выплатам стимулирующего характера относятся:

81.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том

числе:

- За выполнение особо важных (срочных) работ.

81.2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

- За личный вклад работника в достижение эффективности работы МАУДО «ДПШ».

81.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

81.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

81.5. Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

IV.I. Выплата за интенсивность и высокие результаты:

За выполнение особо важных (срочных работ).

82. Размер надбавки составляет - до **50%** от должностного оклада.

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;

- привлечение работников к выполнению непредвиденных, срочных и весьма срочных, особо важных и ответственных работ в соответствии с приказом директора МАУДО «ДПШ».

IV.II. Выплата за качество выполняемых работ:

За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

83. Устанавливается в размере до **100%** от должностного оклада.

Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы

Основанием для определения размера выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ» является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника по утвержденным критериям. Оценку проводит директор учреждения, с оформлением оценочного листа, в котором указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования.

Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера определяется решением экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда.

Утверждение размера стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу проводится на итоговом заседании экспертной комиссии, с утверждением размера поощрительных выплат за результаты труда каждому работнику один раз в год, по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

На основании подведенных итогов руководитель издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ».

Изменение установленной надбавки за личный вклад работнику чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера данному работнику учреждения.

Размеры выплат:

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада.

84. Основные показатели, являющиеся основанием для ее установления:

- инновационная проектная деятельность;
- качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений
- обобщение и распространение собственного профессионального опыта;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий;
- выполнение персональных поручений руководителя;
- аналитическая деятельность;
- конструктивное взаимодействие с участниками образовательных отношений, органами государственной власти и органами местного самоуправления, социальными партнёрами образовательной организации;
- качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений;
- результативность собственной профессиональной деятельности;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

IV. III. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания.

85. Устанавливается за наличие ученой степени:

- работнику, имеющему ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения **10%** от должностного оклада.
- работнику, имеющему ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения **15%** от должностного оклада.
- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:
 - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

- "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации",

"Почетный работник сферы молодежной политики, "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры" – **10%** от должностного оклада.

86. При наличии у работника двух или более оснований для данных выплат начисление производится по одной из них, по выбору работника.

IV.IV. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период

87. Премияльные выплаты устанавливаются в размере **до 100%** за высокие и устойчивые показатели функционирования МАУДО «ДПШ», в том числе:

- результаты участия в городских, областных, всероссийских и международных предметных олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;

- результаты присуждения грантов Президента РФ и Губернатора Челябинской области лучшим образовательным учреждениям;

- результаты мероприятий, по итогам которых присуждаются премии талантливой молодежи;

- результаты профессиональной деятельности.

- качественная подготовка, проведение и участие в мероприятиях согласно муниципальному заданию, плану работы МАУДО «ДПШ» на учебный год, месяц, неделю;

- проявление работником инициативы по освоению современных форм, методов и методов организации труда;

- качественная подготовка учебных помещений МАУДО «ДПШ» к новому учебному году.

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения,

- обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

88. При выполнении условий премирования не в полном объеме экспертная комиссия МАУДО «ДПШ» принимает решение об уменьшении размера премии или о ее невыплате.

89. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, имеющие дисциплинарное взыскание, не выполняющие Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДПШ» согласно Трудовому Кодексу РФ к премированию не представляются.

90. Допускается установление индивидуального порядка премирования конкретного работника, условия которого устанавливаются трудовым договором, заключаемым между работником и директором МАУДО «ДПШ».

91. Премии могут начисляться по результатам работы за месяц, за квартал, за год, за учебный год, за фактически отработанное время.

92. Помимо перечисленных выше основных показателей премирования штатным работникам МАУДО «ДПШ» выплачивается премия в размере, определяемом экспертной комиссией МАУДО «ДПШ» к Международному дню учителя (05 октября), Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (08 марта), Дню народного единства, Новому году, и другим государственным праздникам России.

93. Юбилейная премия в связи с выходом на пенсию по возрасту 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) - премирование штатных работников МАУДО «ДПШ» осуществляется в размере двух должностных окладов.

94. Основанием для определения размера премиальных выплат работникам МАУДО «ДПШ» является представление на поощрение работников, представленное директором МАУДО «ДПШ».

Определение размера выплат производит комиссия с оформлением протокола, в котором указывается размер выплаты каждого работника.

95. Размер премии и срок ее выплаты устанавливается приказом директора МАУДО «ДПШ» на основании протокола заседания комиссии.

96. Премия выплачивается из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» из бюджета города Челябинска, на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, за счет экономии фонда оплаты труда, а также из средств, приносящей доход деятельности, при наличии средств на расчетном счете.

97. В соответствии с законодательством РФ выплаченные суммы премии включаются при исчислении среднего заработка во всех случаях.