

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ ИМ. Н.И. СИПЯГИНА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК**

Принято
Педагогическим Советом
Протокол № 2
«23» ноября 2022 г.

Согласовано
Председатель
профсоюзного
комитета МБУ ДО ДТДМ
Е.В. Кириллова
«23» ноября 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДТДМ
Т.В. Радченко
«23» ноября 2022 г.

Положение

**о размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина»
муниципального образования город Новороссийск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и утверждено в соответствии: с Трудовым кодексом РФ, с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования Краснодарского края, и Постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 14.08.2021 года №4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций и прочих организаций муниципального образования город Новороссийск», постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 07.11.2022 года № 6488 О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 4 августа 2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск, Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования город Новороссийск (МБУ ДО ДТДМ), утвержденного Приказом МБУ ДО ДТДМ от 05.09.2022 г. в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования город Новороссийск (далее МБУ ДО ДТДМ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров, и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- перечень предоставления материальной помощи и материальных поощрений работникам;
- критерии для установления сотрудникам МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента;
- критерии для установления сотрудникам стимулирующих выплат.

2. Порядок и условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Положением о размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДТДМ может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера (**Приложение 1**), с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями **Приложение 5**.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Другие стимулирующие выплаты за ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 года № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

2.5. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам: повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общепрофессиональную должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общетраслевою должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБУ ДО ДТДМ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБУ ДО ДТДМ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО ДТДМ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБУ ДО ДТДМ - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО ДТДМ

2.7. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ ДО ДТДМ рекомендуется устанавливать:

- на Муниципальном уровне - от 500 до 1000 рублей;
- на Зональном уровне - от 1000 до 2000 рублей.;
- на Краевом уровне - от 1000 до 3000 рублей.;
- на Всероссийском и Международном - 3000 рублей;

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

-за работу в коллективах, имеющих звание: «Образцовый», - 1000, рублей.

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;- от 1000,00 до 10000,00 рублей

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выполнение аварийных, ремонтных и других особо важных и срочных работ – от 1000 до 10000 рублей

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) – от 1000 до 10000 рублей;

за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей от 1000 до 10000 рублей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 2.1., 2.7. и 2.10. настоящего Положения, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.10. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников организаций (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц по основному месту работы и по основной должности (приложение № 6 к настоящему Положению).

При занятии штатной должности не в полном объеме, совмещении профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени, при совмещении профессий (должностей) пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает данную доплату или получает ее не в полном размере.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки доплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

2.11. Работникам МБУ ДО ДТДМ, занятым в реализации сертифицированных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования может быть установлена стимулирующая выплата за укомплектованность группы (востребованность дополнительных общеразвивающих программ).

Расчет размера выплаты каждому работнику осуществляется ежемесячно по состоянию показателей на конец предшествующего месяца, и определяется в зависимости от укомплектованности групп учащихся по сертифицированным программам по следующей формуле:

$$V_{п} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{Q_{факт\ i}}{i Q_{макс\ i}}}{n}$$

$V_{п}$ - востребованность программ, которые ведет работник,

$Q_{факт\ i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе.

$Q_{макс\ i}$ - максимально возможное число обучающихся в i -й группе,

n - число групп ДОП, которые ведет работник и в которых обучаются учащиеся по договору, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Стимулирующая выплата работнику за востребованность дополнительных общеразвивающих программ персонифицированного финансирования за соответствующий месяц начисляется

Если $Vп > 60\%$ по формуле:

$$СВ = ДО * Вп$$

СВ - размер стимулирующей выплаты работнику за соответствующий месяц,

ДО - должностной оклад (ставка) работника за соответствующий месяц.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций».

Данная стимулирующая выплата рассчитывается с учетом наполняемости групп от нормативной численности учащихся в классе.

Коэффициент выплаты может быть применен от 0,5 до 2, в зависимости от экономии фонда оплаты труда из средств, направленных на оплату труда для реализации программ ПФДО.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБУ ДО ДТДМ (Приложение 1, 2, 3, 4, 5, 6), включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей образовательной организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.1. Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая выплата за укомплектованность группы (востребованность дополнительных общеразвивающих программ) при реализации сертифицированных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования:
 - премии.

Решение о введении соответствующих норм принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании «Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДТДМ» с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами (**Приложение 4**).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к

профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.4. Критерии для установления сотрудникам (**педагогический персонал**) МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента представлены в **Приложении 5** настоящего положения.

2.5. Критерии для установления сотрудникам (**административно-хозяйственный персонал**) МБУ ДО ДТДМ и персонального повышающего коэффициента представлены в **Приложении 6** настоящего положения.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного персонала устанавливается одновременно на 1 сентября и 1 января на основании показателей и критериев оценки качества деятельности.

Размер стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из представленных показателей, учитывающих качество деятельности работника и наличия стимулирующего фонда оплаты труда. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая устанавливается пропорционально, объему и времени.

Разовая стимулирующая надбавка может быть установлена в абсолютном значении:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - от 1000 до 10000 руб;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (на срок их проведения) - от 1000 до 10000 руб. ;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (на срок их проведения) – от 1000 до 10000 руб;

Рекомендуемый размер до 200%, от установленного оклада или ставки. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

- до 15% – за ученую степень доктора наук.

- от 1000 до 2000 рублей - руководителям, педагогам, концертмейстерам коллектива за звание «Образцовый», «Народный»;

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет - от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет - от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет - от 10 лет – 15%.

2.9. Выплаты стимулирующего характера 2.2., 2.7., 2.8. устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

2.11. Отдельным категориям работников МБУ ДО ДТДМ могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки качества деятельности работников МБУ ДО ДТДМ, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на основании протокола независимой комиссии по распределению стимулирующего фонда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения

3.1. В целях поощрения работников МБУ ДО ДТДМ за выполненную работу в организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнения особо важных и срочных работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждений;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБУ ДО ДТДМ.

3.2. Премия по итогам работы за период (год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставки работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.7. Из экономии фонда оплаты и труда и средств от приносящей доход деятельности работникам может быть выплачено материальное поощрение (в связи с уходом на пенсию, юбилейными датами. Размеры и условия выплат материального поощрения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.8. При применении к работнику МБУ ДО ДТДМ дисциплинарного взыскания (выговора, замечания и другие показатели, представленные в приложении 4) персональный повышающий коэффициент, стимулирующая надбавка, премия могут быть снижены от 20 до 100% сроком от 1 до 3-х месяцев.

4. Материальная помощь

4.1. Из экономии фонда оплаты и труда и средств от, приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения независимой комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Приложение № 1
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях
отрасли «Образование» муниципального образования город Новороссийск

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы в муниципальных учреждениях (отделениях), выслугу лет.
- Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Другие виды выплат, установленные управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Примечание

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Перечнем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение № 2
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях отрасли
«Образование» муниципального образования город Новороссийск

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Выплаты специалистам за работу в сельской местности.
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
 - за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Примечание

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования город Новороссийск, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Перечнем.

При введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования город Новороссийск выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение № 3
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных должностей и профессий отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, которым осуществляется доплата в размере 3000 рублей в месяц

Педагогические работники (воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

Обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, повар, рабочий зелёного хозяйства, уборщик служебных помещений, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Приложение № 4
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

**Критерии для установления
сотрудникам МБУ ДО ДТДМ стимулирующей надбавки
за высокие результаты работы
(педагогические работники)**

№ п/п	Критерии	Сумма (руб.)
1.	<i>За высокий уровень подготовки участников различных мероприятий художественной, спортивно-технической, туристической, социально-педагогической, естественнонаучной направленностей:</i>	
	<i>- на муниципальном уровне</i>	<i>От 500,00- до -1000,00</i>
	<i>- на краевом уровне</i>	<i>от 1000,00 до 2000,00</i>
	<i>- на всероссийском уровне</i>	<i>от 2000,00. до 3000,00</i>
	<i>- на международном уровне</i>	<i>3000,00.</i>
	<i>- интернет - конкурсы</i>	<i>от 1000,00. до 3000,00</i>
2.	<i>За разработку инновационных программ, кейсов, проектов, грантов (в том числе из средств ПФДО)</i>	<i>от 1000,00 до 10000,00</i>
3.	<i>За осуществление общего контроля, правильности размещения в АИС («Сетевой город»), в «Навигаторе», МОЦ(в том числе из средств ПФДО)</i>	<i>от 1000,00 до 10000,00</i>
4.	<i>За подготовку и публикацию необходимого материала на сайтах bas.gov.ru, zakupki.ru</i>	<i>от 3000,00 до 6000</i>
5.	<i>За системное ведение видео и фото- съемки различных мероприятий. Составление репортажей, Ведение хроники мероприятий Дворца. Монтаж видеороликов, работа с соц. сетями.</i>	<i>от 2000,00 до 8000,00</i>
6.	<i>За кураторство занятости учебных аудиторий, посещаемость занятий в вечернее время</i>	<i>от 1000,00 до 2000,00</i>
7.	<i>За работу с одаренными детьми в рамках проекта «Успех каждого ребенка»</i>	<i>от 2000,00 до 3000,00</i>
8.	<i>Организация и участие во внеплановых культурно-массовых, спортивных и других городских мероприятий Дворца, ведение концертной деятельности</i>	<i>от 1000,00 до 3000,00</i>
9.	<i>Курирование Всероссийского движения школьников: Юные пожарники, Юные экологи, Юные инспектора дорожного движения, волонтеры</i>	<i>от 1000,00 до 4000,00</i>
10.	<i>Повышенный охват детей, сохранность контингента, мониторинг посещаемости детей</i>	<i>От 1000,00- до 2000,00</i>
11.	<i>Руководство и организация работы городского методического объединения, «Школы наставничества», команды «Свежий ветер»</i>	<i>от 1000,00 до 5000,00</i>
12.	<i>Осуществление контроля и оказание методической помощи при аттестации педагогических работников</i>	<i>от 1500,00 до 3000,00</i>
13.	<i>Исполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, Общего собрания трудового коллектива</i>	<i>от 500 до 1000,00</i>

14.	За обобщение и распространение педагогического опыта: наличие публикаций, в т. ч. в Интернет-ресурсах, публичное представление педагогического опыта, выступление на научно-практических конференциях, семинарах, педсоветах	От 1000,00 до 3000,00
15.	Участие в работе экспертных комиссий, членство в жюри, судейство	от 1000,00 до 3000,00
16.	Эффективная организация работы в рамках социального партнерства, сетевого взаимодействия	от 1000,00 до 3000,00
17.	Работа по подготовке кабинетов к учебному году: ремонт кабинета, уборка, улучшение материально-технической базы, оснащения кабинета	от 2000,00 до 5000,00
18.	За выполнение административно- хозяйственных функций, составление расписания педагогов	от 3000,00 до 5000,00
19.	Организация работы, проведение тематических- мероприятий, увеличение охвата с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с особыми потребностями	от 2000,00 до 5000,00
20.	Качественная организация работы по профилактике правонарушений и безнадзорности среди подростков	от 1000,00 до 3000,00
21.	Организация и обеспечение высокого уровня каникулярного отдыха детей	от 1000,00 до 6000,00
22.	Организация работы по анкетированию, социальному опросу детей и родителей	от 500 до 1000,00
23.	Возложение обязанностей по организации работы по вопросам антикоррупционного законодательства	от 1000,00 до 3000,00
24.	За увеличенный объем работ при подготовке документации в рамках реализации программ ПФДО (из средств ПФДО)	от 3000,00 до 10000,00
25.	За организацию, проведение и сопровождение участников выставок, конкурсов, городского, зонального и краевого уровней	2000,00
26.	За световое, звуковое оформление, мультимедийное сопровождение, запись фонограмм для культурно-массовых мероприятий	от 2000,00 до 5000,00
27.	За разработку проектов, сценариев, подборку музыкального материала, проведение репетиций, участие в новогодних спектаклях в качестве сказочных героев, подготовку концертных номеров (хореографических, вокальных) к новогодним программам и к праздничным датам.	от 1000,00 до 5000,00
28.	За выполнение адресной работы с муниципалитетами по распространению информации	От 1000,00 до 3000,00
29.	За регистрацию, прием, выдачу выставочных конкурсных работ (краевой, зональный, городской уровень)	до 1000,00
30.	За организацию и контроль за проведением внеплановых конкурсов, фестивалей, выставок для городских мероприятий	до 6000,00
31.	За проведение внеплановых городских мероприятий «Вахты памяти»	От 2000,00 – до 4000,00
32.	За ведение дел учащихся (ПОСТ№1	2000,00

33.	<i>За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ (ведение и хранение личных дел учащихся</i>	<i>от 2000, 00 до 4000,00</i>
34	<i>За организацию работы по программе «Болезлики»</i>	<i>5000,00</i>
35	<i>Проведение сводных репетиций</i>	<i>От 1000,00 до 2000,00</i>
36	<i>Ответственность выполнения требований СанПиНа на рабочем месте</i>	<i>1500,00</i>
37	<i>За участие во внеплановых мероприятиях в сельской местности</i>	<i>2000,00</i>
38	<i>Ответственность выполнения требований СанПиНа на рабочем месте . Уборка спортивного зала</i>	<i>3000,00</i>
39	<i>За изучение, разработку методических рекомендаций по образовательным программам</i>	<i>5000,00</i>
40	<i>За победу в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» (ежемесячно сроком на 1 год</i>	<i>2000,00</i>
41	<i>За художественное оформление мероприятий Дворца</i>	<i>От 2000,00 – до 6000,00</i>
42	<i>Выполнение работы курьера</i>	<i>2000,00</i>
43	<i>Высокий уровень художественных работ</i>	<i>2000,00</i>
44	<i>За мультимедийное сопровождение городских мероприятий</i>	<i>2000,00</i>

**Критерии для установления
сотрудникам МБУ ДО ДТДМ стимулирующей надбавки
за подготовку документации в рамках реализации программ персонифицированного
финансирования**

№ п/п	Критерии	Сумма (руб.)
1.	<i>За разработку инновационных программ, кейсов, проектов, грантов (в том числе из средств ПФДО)</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
2.	<i>За осуществление общего контроля, правильности размещения в «Навигаторе», МОЦ, ЗОЦ(из средств ПФДО)</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
3	<i>Методическое сопровождение, программ персонифицированного финансирование</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
4	<i>- оформление приказов на зачисление, отчисление, перевод учащихся на обучение по программам на 2022-2023уч.г.</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
5	<i>управление профилем Дворца творчества, своевременное выставление и актуальность информации в профиле, - создание в Навигаторе карточки реализуемых программ,</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>

	- <i>заполнение в модуле Инвентаризация информации о материально- технических и кадровых ресурсах Дворца творчества.</i>	
6	- <i>взаимодействие с организаторами программ, помощь (при необходимости) в создании/редактировании программ;</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
7	- <i>прием и обработка в Навигаторе входящих заявок на программы</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
8	- <i>выполнение функций Администратора Навигатора: прием и обработка в Навигаторе входящих заявок на программы, ответственность за модерацию и своевременную публикацию программ и отзывов, обработка заявок, взаимодействие со специалистом региональной службы технической поддержки, оказание консультационной поддержки организаторов программ и мероприятий во Дворце творчества в рамках своей компетенции;</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
9	<i>ведение первичной отчетной документации по ПФ ДО в МБУ ДО ДТДМ;</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
10	<i>работа с документацией по реализации программ ПФ ДО в МБУ ДО ДТДМ;</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
11	<i>помощь в создании и редактировании дополнительных общеобразовательных программ по ПФ ДО (ЗОЦ);</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>
12	<i>заполнение раздела «Мероприятия» в АИС «Навигатор»</i>	<i>от 3000,00 до 10000,00</i>

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	<i>Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, проведения соревнований</i>
2.	<i>Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах</i>
3.	<i>Нарушение норм техники безопасности и требований СанПиНа</i>
4.	<i>Несвоевременная подача документов, отчетности по отделу</i>
5.	<i>Несвоевременное прохождение медицинского осмотра</i>

Приложение № 5
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

**Критерии для установления
сотрудникам МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента
(педагогические работники)**

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<i>Руководство детскими творческими объединениями и коллективами:</i>	
	<i>- образцовые коллективы</i>	<i>От 1,0 до 2,50</i>
	<i>- творческие объединения и коллективы (свыше 5 чел.)</i>	<i>от 0,5 до 1,0</i>
	<i>- спортивные команды (баскетбол, борьбы)</i>	
2.	<i>За высокий уровень технического сопровождения, светового и музыкального оформления мероприятий различного уровня: городских, краевых, всероссийских, международных</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
3.	<i>За высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке и проведении концертной деятельности.</i>	<i>от 0,5 до 1,0</i>
4.	<i>За работу в инновационном режиме: экспериментальная, научная и проектно - исследовательская работа</i>	<i>От 1,0 до 2,5</i>
5.	<i>За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: возложение ответственности за энергосбережение и энергобезопасность электрохозяйства МБУ ДО ДТДМ</i>	<i>От 1,0 до 2,0</i>
6.	<i>За высокий уровень организации, подготовки и проведения муниципальных, краевых мероприятий для учащихся и педагогов</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
7.	<i>За постоянную и качественную работу с сопредельными ведомствами, ведение статистической отчетности, контроль учета рабочего времени персонала ДТДМ, сдачу сводного табеля в бухгалтерию, контроль за передачей заработной платы в банк, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств, составление тарификационных списков. Ведение сайта <i>viz.gov.</i> , Участие в закупочной комиссии товаров, работ и услуг для нужд МБУ</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
8.	<i>За постоянную и качественную работу с сопредельными ведомствами (Русское географическое общество, заповедник Утриш, Музей-Заповедник, Орнитологический Парк г. Сочи). Организация перевозки детей. Ведение статистической отчетности . Осуществление аналитической и экспертной деятельности по запросу вышестоящих организаций.</i>	<i>от 1,0 до 3,0</i>
9.	<i>За постоянную и качественную работу с сопредельными ведомствами (НСПК, Московский гуманитарный институт, музыкальное училище), Участие в работе экспертных групп при проведении городских конкурсов, фестивалей и выставок, подготовка педагогов для участия в профессиональных конкурсах.</i>	<i>от 1,0 до 3,0</i>

10.	<i>За редакционно-издательскую деятельность, создание и оформление печатной продукции: брошюры, буклеты, открытки и др.</i>	<i>от 0,5 до 1,0</i>
11.	<i>За высокий уровень подготовки участников всероссийских, краевых городских мероприятий</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
12.	<i>За высокий уровень организации работы по гражданско-патриотическому воспитанию, выполнение обязанностей начальника штаба ЮНАРМИИ и ПОСТа №1</i>	<i>От 0,2 до 1,0</i>
13.	<i>За осуществление технической поддержки педагогов при создании презентационных материалов, использование современных технологий в управлении, подготовку мультимедийного материала</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
14.	<i>За подготовку педагогов для участия в профессиональных конкурсах</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
15.	<i>За расширенный объем выполненных работ: пошив сценических костюмов, материальная ответственность за хранение, реставрацию сценических костюмов в ДТДМ</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
16.	<i>За высокий уровень художественного оформления культурно-массовых и спортивных мероприятий различного уровня</i>	<i>от 0,5 до 1,5</i>
17.	<i>Контроль за прохождением медицинского осмотра, обеспечение медицинского сопровождения соревнований различного уровня, проводимых на спортивной базе ДТДМ</i>	<i>от 2,0 до 3,0</i>

Приложение № 6
к Положению о стимулирующих
выплатах работникам МБУ ДО ДТДМ

**Критерии для установления сотрудникам МБУ ДО ДТДМ персонального
повышающего коэффициента
(административно- хозяйственный) персонал**

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<i>За обеспечение требований пожарной безопасности, антитеррористических мероприятий, за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: выполнение работ подсобного рабочего, качественное ведение документации своевременная сдача отчетности.</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
2.	<i>За осуществление контроля в обеспечении выполнения требований к безопасности учебного процесса: выполнение условий СанПин, качественное ведение документации по антитеррористической безопасности, своевременную сдачу отчетной документации в различные инстанции, подготовка паспортов учреждения (экологический, антитеррористический паспорт, паспорт доступности).</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
3.	<i>За сложность и напряженность выполняемой работы (ремонт и художественное оформление кабинетов и вестибюлей ДТ)</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
4.	<i>За оперативность выполнения заявок, поручений руководства, вышестоящих организаций, за оформление документации в различных видах деятельности, приносящий доход учреждению</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
5.	<i>За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
6.	<i>За ведение сайта и работу системного администратора, за работу с электронной почтой</i>	<i>От 1,5 до 2,0</i>
7.	<i>За расширенный объем сферы выполняемых работ: -выполнение работ подсобного рабочего, -рабочего сцены во время проведения культурно-массовых мероприятий, -подсобного рабочего на городских выездных мероприятиях, -обслуживание внеплановых городских мероприятий, - содержание участка в образцовом состоянии, - обязанностей плотника</i>	<i>От 1,0 до 3,0</i>
8.	<i>Обеспечение гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)</i>	<i>0,5</i>
9.	<i>Выполнение требований ГО и ЧС</i>	<i>От 1,0 до 2,0</i>