

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

П Р И К А З

“18” января 2024 г.

№ 23-о

г. Новороссийск

Об утверждении «Положения о размерах, порядке и условиях осуществление выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И.

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных организаций, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с 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 18.01.2024 года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск»

приказываю:

1. Утвердить «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 (далее - Положение).
2. Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения с 1 января 2024 года.
3. Специалисту по кадрам МБУ ДО ДТДМ Васильевой И.Б., ознакомить с настоящим приказом под подпись всех сотрудников МБУ ДО ДТДМ.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО ДТДМ

Т.В. Радченко

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

Принято
Общим собранием
трудового коллектива МБУ
ДО ДТДМ
Протокол № 1
«18» января 2024г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДТДМ
_____ Н.А Серая
«18» января 2024г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДТДМ
_____ Т.В. Радченко
«18» января 2024г.

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 18.01.2024 года № 221 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», Положения 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 18.01.2024 г. № 22-о, 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, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам МБУ ДО ДТДМ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

● выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения:

- на уровне учреждения и муниципальном уровне - от 500,00 до 1000,00 рублей;

- на Зональном уровне - от 1000,00 до 2000,00 рублей;

- на Краевом уровне - от 1000,00 до 3000,00 рублей;

- на Всероссийском и Международном уровне - 3000 рублей.

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

● выплаты за выполнение особо важных или срочных работ, аварийных, ремонтных работ (на срок их проведения) - от 1000,00 до 10000,00;

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы - от 1000,00 до 10000,00 рублей.

● выплаты за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

● выплаты за работу в коллективах, имеющих звание «Образцовый» - 1000,00 рублей.

● выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - от 1000,00 до 10000,00 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 указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБУ ДО ДТДМ.

Критерии установления работникам стимулирующей надбавки указаны в приложении 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.1.3. Выплаты за выслугу лет, которые устанавливаются работникам МБУ ДО ДТДМ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы МОО, с учетом приложений 3 и 4 к настоящему Положению для педагогических работников и руководителей, другим

работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях соответствующей сферы.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):
при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
при выслуге лет от 20 лет - 20%;

2.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 — при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,15 — при наличии первой квалификационной категории;

0,20 — при наличии высшей квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

2.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МОО за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 — за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБУ ДО ДТДМ.

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБУ ДО ДТДМ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении работников МБУ ДО ДТДМ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО ДТДМ и, если иное не установлено, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, города Новороссийска.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

Критерии установления работникам персонального повышающего коэффициента указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

2.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
в связи с юбилейными датами;
к отраслевому профессиональному празднику.

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;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения:

- Подготовка и участие в различных мероприятиях
- мероприятия МБУ ДО ДТДМ и городские - от 500,00 до 1000,00 рублей;
- зональные и краевые - от 1000,00 до 2000,00 рублей;
- всероссийские и международные - от 2000,00 до 3000,00 рублей.

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУ ДО ДТДМ - от 1000,00 до 3000,00 рублей.

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности - от 1000,00 до 6000,00 рублей.

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий - от 1000,00 до 6000,00 рублей;

высокие результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях и конкурсах.

2.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБУ ДО ДТДМ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения на дату издания приказа о премировании.

2.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

2.1.7.3 Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБУ ДО ДТДМ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования - ко Дню работника дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

2.1.7.4. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

2.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБУ ДО ДТДМ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.1.1, 2.1.2, 2.1.6, 2.1.7 пункта 2.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.1.4 - 2.1.6 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 2.1.3 - 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, утвержденной приказом директора, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев, содержащихся в Положении о размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДТДМ и позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, города Новороссийска.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБУ ДО ДТДМ по согласованию с представительным органом работников.

2.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБУ ДО ДТДМ в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБУ ДО ДТДМ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБУ ДО ДТДМ, подчиненных заместителям руководителя — по представлению заместителей руководителя;

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

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

2.10.1. Работникам учреждений, занятым в реализации дополнительных общеразвивающих программ для детей с применением социальных сертификатов, устанавливается стимулирующая выплата за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Размер выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ, рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{Q_{\text{факт } i}}{Q_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{Q_{\text{факт } i}}{Q_{\text{макс } i}} < 60\%, \text{ то } \frac{Q_{\text{факт } i}}{Q_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где:}$$

$V_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет работник;

$Q_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в 1-й группе;

$Q_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам учреждения) число обучающихся в 1-й группе;

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} > 60\%$, то размер стимулирующей выплаты работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$, где:

$СВ$ - размер стимулирующей выплаты работнику за соответствующий месяц;

$ДО$ — должностной оклад (ставка) работника за соответствующий месяц.

В зависимости от экономии фонда оплаты труда к $СВ$ применяется коэффициент от 0,5 до 1,5.

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

2.10.2. Условиями осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных организаций дополнительного образования детей в размере 3000 рублей являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной организации дополнительного образования, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, по должности или профессии, указанной в приложении 6 к настоящему Положению;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в приложении 6 к настоящему Постановлению, на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

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

2.10.3. Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, указанным в приложении 7 к настоящему Положению, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования в муниципальные общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации муниципального образования город Новороссийск и в муниципальные организации дополнительного образования детей муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

2.10.3.1. Условием установления доплаты является осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой специалист) трудовой деятельности в МБУ ДО ДТДМ, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования.

2.10.3.2. Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дату трудоустройства молодого специалиста.

2.10.3.3. Исчисление возраста молодого специалиста осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого специалиста (документа его заменяющего).

2.10.3.4. Выплата (доплата) устанавливается молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому специалисту осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому специалисту производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между МБУ ДО ДТДМ и молодым специалистом выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому специалисту не осуществляется. Выплата (доплата) молодому специалисту возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым специалистом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого специалиста на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого специалиста из муниципальной образовательной организации муниципального образования город Новороссийск в другую муниципальную образовательную организацию муниципального образования город Новороссийск (далее - Муниципальная организация). Муниципальная организация, с которой молодой специалист прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому специалисту справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому специалисту, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная организация, с которой молодой специалист заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим пунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Муниципальная организация в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых специалистов на бумажном носителе.

2.10.3.5. Выплаты доплат молодым специалистам, поступившим на работу в МБУ ДО ДТДМ, осуществляются ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 3000 рублей, второй год - в размере 2000 рублей, третий год - в размере 1000 рублей из местного бюджета (за исключением случаев, когда аналогичная выплата производится из краевого бюджета на основании нормативных правовых актов Краснодарского края).

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

2.10.3.7. Споры, возникающие между молодыми специалистами и муниципальными образовательными организациями, расположенными на территории муниципального образования город Новороссийск, решаются ими с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных

документов с соблюдением положений Общих требований. При недостижении согласия споры решаются в судебном порядке.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБУ ДО ДТДМ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении дополнительных видов работ производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МОО;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за осуществление дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и др.);

за руководство методическими объединениями.

Рекомендованные размеры компенсационных выплат за дополнительные виды работ (за заведование элементами инфраструктуры, за руководство методическими объединениями) утверждаются приказом управления образования.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения

соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБУ ДО ДТДМ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.8. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

в соответствии с планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

в соответствии с локальными нормативными актами МБУ ДО ДТДМ - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

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

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБУ ДО ДТДМ

пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.12. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

За педагогическим работником, участвующим в проведении единого государственного экзамена и (или) государственной итоговой аттестации в рабочее время, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата на время исполнения им указанных обязанностей.

4. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам

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 коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

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.

4.3. Перечень и размеры материальной помощи работникам МБУ ДО ДТДМ, установленные коллективным договором учреждения, указаны в приложении 3 к настоящему положению.

5. Основания уменьшения размера и лишения стимулирующей выплаты по результатам труда

5.1. Стимулирующие выплаты не являются гарантированной частью заработной платы. Чтобы их получить, работнику нужно достичь определенных результатов труда, определяемых показателями и критериями оценки.

5.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда, указаны в приложении 4 к настоящему Положению.

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

**Критерии для установления
сотрудникам МБУ ДО ДТДМ стимулирующей надбавки
за высокие результаты работы**

№ 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 работу с одаренными детьми в рамках проекта «Успех каждого ребенка»</i>	<i>от 2000,00 до 3000,00</i>
3	<i>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</i>	<i>От 1000,00 до 3000,00</i>
4	<i>Эффективная организация работы в рамках социального партнерства, сетевого взаимодействия</i>	<i>от1000,00 до 3000,00</i>
5	<i>Работа по подготовке кабинетов к учебному году: ремонт кабинета, уборка, улучшение материально-технической базы, оснащения кабинета</i>	<i>от 2000,00 до 5000,00</i>
6	<i>За организацию работы по профилактике правонарушений и безнадзорности среди подростков</i>	<i>от 1000,00 до 3000,00</i>
7	<i>Организация и обеспечение высокого уровня каникулярного отдыха детей</i>	<i>от 1000,00 до 6000,00</i>

8	За победу в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» (ежемесячно сроком на 1 год: -муниципальный этап -региональный этап -всероссийский этап	1000,00 2000,00 3000,00
9	Изучение, разработка и контроль выполнения методических рекомендаций по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам и грантам, разработка грантов, проектов, инновационных программ	1 000,00 - 5 000,00
10	Участие в работе экспертных комиссий, членство в жюри, судейства	1 000,00 - 5 000,00
11	Увеличенный объем работы при подготовке документации в рамках реализации программ по социальному сертификату; проведение консультаций, веберов, оказание методической помощи по работе в АИС «Навигатор» специалистам учреждений муниципального образования; формирование плановых показателей и контроль выполнения муниципального задания	3 000,00 - 10 000,00
12	Осуществление общего контроля правильности размещения документации в АИС «Навигатор», «Сетевой город», МОЦ, ЗОЦ, в т. ч. из средств персонифицированного финансирования	3 000,00 - 10 000,00
13	Осуществление контроля за выполнением требований СанПиНа педагогическими работниками и младшим обслуживающим персоналом Дворца творчества	3 000,00 - 10 000,00
14	Фотосъемка, видеосъемка, монтаж видеороликов, работа с соцсетями	3 000,00 - 10 000,00
15	Организация работы по анкетированию, социальному опросу детей и родителей	500,00 - 1 000,00
16	Редакционно-издательская деятельность, создание и оформление печатной продукции (брошюры, буклеты, открытки, грамоты, дипломы)	1000,00 - 5 000,00
17	Ведение воинского учета	3 000,00 - 6 000,00
18	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	5 000,00 - 10 000,00
19	Ответственность за сохранность светового оборудования сцены	500,00 - 1 000,00

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

**Критерии для установления
сотрудникам МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента**

№ п/п	Критерии	Коэффициент
<i>Педагогический персонал</i>		
	<i>Разработка проектов, сценариев, подборка музыкального материала, проведение сводных репетиций, подготовка тематических концертных номеров к социально-значимым и календарным датам</i>	<i>От 0,3 до 2,0</i>
	<i>Медиа дизайн мероприятий (разработка макета единой концепции визуального ряда мероприятия, поиск материалов, целесообразных заявленной тематике мероприятия, доработка графических или видеоматериалов при помощи цифровых программ, репетиционная проверка срабатывания файлов)</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Курирование Всероссийского движения школьников: Юные пожарники, Юные экологи, Юные инспектора дорожного движения, волонтеры</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Высокий уровень организации работы по гражданско-патриотическому воспитанию и выполнение обязанностей начальника штаба ЮНАРМИИ, Поста № 1</i>	<i>От 0,05 до 1,6</i>
	<i>Организация и проведение внеплановых городских мероприятий гражданско-патриотической направленности</i>	<i>От 0,1 до 1,0</i>
	<i>Работа в инновационном режиме: экспериментальная, научная и проектно-исследовательская работа</i>	<i>От 0,3 до 2,0</i>
	<i>Высокий уровень подготовки участников муниципальных, зональных, краевых, всероссийских и международных мероприятий (конкурсов, спортивных соревнований, турниров, фестивалей и т.п.)</i>	<i>От 0,1 до 2,0</i>
	<i>За постоянную и качественную работу с сопредельными ведомствами, ведение статистической отчетности, срочные отчеты по запросам вышестоящих организаций</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Контроль учета рабочего времени персонала ДТДМ, сдача сводного табеля в бухгалтерию, контроль за передачей заработной платы в банк, составление тарификационных списков</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств, Участие в закупочной комиссии товаров, работ и услуг для нужд МБУ ДО ДТДМ</i>	<i>От 0,3 до 1,0</i>
	<i>Наполнение сайта buz.gov.</i>	<i>От 0,4 до 1,0</i>
	<i>Контроль и оказание методической помощи при аттестации педагогических работников</i>	<i>От 0,1 до 1,0</i>
	<i>За подготовку педагогов для участия в профессиональных конкурсах</i>	<i>От 0,2 до 2,0</i>
	<i>Руководство детским объединением с учащимися с ОВЗ</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>За регистрацию, прием, выдачу выставочных конкурсных работ</i>	<i>От 0,1-до 0,2</i>

	<i>(краевой, зональный, городской уровень)</i>	
	<i>Осуществление технической поддержки педагогов при создании презентационных материалов, составление репортажей, ведение хроники мероприятий Дворца, подготовка мультимедийного материала</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<i>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей: уборка спортивного зала и инвентаря</i>	<i>От 0,1 до 0,6</i>
	<i>Регистрация, прием и обработка персональных данных (АИС Навигатор), за прием заявлений о зачислении на обучение и работа с социальными сертификатами ДТДМ, оформление договоров на предоставление образовательных услуг; ведение реестра исполнителей муниципальной услуги «Реализация дополнительных общеразвивающих программ» в соответствии социальным сертификатом</i>	<i>От 1,0 до 2,0</i>
	<i>Расширенный объем выполненных работ: пошив и реставрация сценических костюмов</i>	<i>От 0,3 до 2,0</i>
	<i>Материальная ответственность за ТМЦ</i>	<i>От 0,2 до 1,0</i>
	<i>Организация и контроль перевозки детей</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Участие в работе экспертных групп при проведении городских, зональных конкурсов, фестивалей и выставок</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Ответственность за соблюдение требований безопасности учреждения (антитеррористическая, экологическая безопасность)</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Ведение и хранение личных дел учащихся, ведение алфавитной книги учащихся</i>	<i>От 0,3 до 1,0</i>
	<i>Осуществление общего контроля правильности размещения информации в «Сетевом городе»</i>	<i>От 0,2 до 1,0</i>
	<i>Выполнение работы курьера</i>	<i>От 0,1 до 0,5</i>
	<i>Организация, проведение и сопровождение участников выставок, конкурсов муниципального, зонального, краевого уровней</i>	<i>От 0,2 до 0,5</i>
	<i>Художественное оформление культурно-массовых и спортивных мероприятий различного уровня</i>	<i>От 0,4 до 1,5</i>
	<i>Осуществление функций по методическому аналитическому сопровождению, мониторинг развития доп. образования в МО г. Новороссийск и Черноморской западной зоне</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Выполнение информационного, консультационного учебно-методического сопровождения и мониторинг внедрения целевой модели развития доп. образования в Черноморской западной зоне</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Контроль прохождения медицинского осмотра, выполнения национального календаря прививок, хранение личных медицинских книжек работников</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Обеспечение медицинского сопровождения соревнований различного уровня, проводимых на спортивной базе ДТДМ</i>	<i>От 0,5 до 1,0</i>
	<i>Ведение школы наставничества «Свежий ветер»</i>	<i>От 0,2 до 0,5</i>
	<i>Ответственность за соблюдение требований ГО и ЧС, проведение вводного инструктажа по ГО и ЧС</i>	<i>От 0,3 до 1,0</i>

	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке и проведении концертной деятельности</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<i>Регистрация, прием заявлений и обработка персональных данных (АИС Навигатор)</i>	<i>От 1,0 до 2,0</i>
<i>Административно-хозяйственный персонал</i>		
	<i>Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: - за возложение обязанностей по организации работы по вопросам антикоррупционного законодательства; - за возложение ответственности и осуществление контроля по обеспечению законодательства «О защите персональных данных»; - за возложение обязанностей по ведению архивного дела; - контроль своевременного выставления информации на сайте Дворца</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<i>Ответственность за соблюдение требований безопасности учреждения (антитеррористическая, пожарная безопасность), за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: выполнение работ подсобного рабочего, качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности. Ответственность за сохранность материальных ценностей, экономное расходование энергоресурсов, за обеспечение гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой и режим подачи питьевой воды)</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<i>За сложность и напряженность выполняемой работы, увеличение объема выполняемой работы</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<i>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 доступности, паспорт готовности к учебному году), оформление документов по подготовке к осенне-зимнему периоду, контроль за своевременного прохождения курсов повышения квалификации по пожарной, промышленной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, ГО и ЧС</i>	<i>От 0,5 до 2,0</i>
	<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 0,5 до 2,0</i>

	<i>Увеличенный объем работы, обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения (вода, тепло, энергоснабжение)</i>	<i>От 0,5 до 2,0</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>

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

ПЕРЕЧЕНЬ

предоставления материальной помощи и материальных поощрений
работников МБУ ДО ДТДМ и их размеры

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ:

- по семейным обстоятельствам (свадьба сотрудников, рождение ребенка, похороны близких родственников, болезни сотрудников) - до 3 тыс. руб.

МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ:

- по случаю юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет) – до 3 тыс. руб.
- по случаю юбилейных дат работы в МБУ ДО ДТДМ (40 лет и выше) – 3 тыс. руб.
- по случаю юбилейных дат творческих коллективов (30 лет и выше) - 3 тыс. руб.
- при награждении работника отраслевыми наградами федерального и/или регионального уровня - до 2 тыс. руб.

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

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>

