

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»

О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»

В.Н. Пашкевич
« » 201 год

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Сказка» (далее – МАУДО ДЮЦ «Сказка»), разработано в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска от 09 июля 2009 года № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, новой системы оплаты труда» в редакциях постановлений администрации города Хабаровска № 2323 от 22.07.2010, № 2428 от 02.08.2011, № 2903 от 07.09.2011, № 717 от 27.02.2012, № 2323 от 22.07.2010, № 2428 от 02.08.2011, № 2903 от 07.09.2011, № 717 от 27.02.2012, № 1455 от 29.04.2013, № 4150 от 25.10.2013, № 4783 от 08.11.2013, № 4783 от 08.11.2013, № 2058 от 26.05.2014, № 2601 от 27.06.2014, № 2932 от 17.07.2014, № 4694 от 30.12.2016, №2865 от 18.08.2017.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка», регулирует порядок и условия оплаты труда работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

2. Оплата труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка»

2.1. Оплата труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка».

2.1.1. Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады), минимальные оклады (минимальные должностные оклады);

- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

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

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

2.1.4. К установленным окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент;

- надбавка молодому специалисту.

2.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), минимальный оклад (минимальный должностной оклад), и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам МАУДО ДЮЦ «Сказка», приведены в приложении № 1 к Положению.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором МАУДО ДЮЦ «Сказка» персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.8. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.1.9. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУДО ДЮЦ «Сказка».

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

2.1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 7110 рублей;
- 2-й квалификационный уровень - 7500 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 8080 рублей;
- 4-й квалификационный уровень - 8470 рублей.

2.2.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей педагогических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

2.2.4. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.2.5. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МАУДО ДЮЦ «Сказка» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Размер надбавки молодому специалисту - 35 процентов минимальной ставки заработной платы.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4529 рублей;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
 - 1-й квалификационный уровень - 4674 рубля;
 - 2-й квалификационный уровень - 4821 рубль.

2.3.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 6719 рублей;
- 2-й квалификационный уровень - 7012 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 7304 рубля.

2.4.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.4)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.4), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 4382 рубля;
- 2-й квалификационный уровень - 4821 рубль;
- 3-й квалификационный уровень - 5258 рублей.

2.5.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

2.6.1. Работники, относящиеся к категории общеотраслевых профессий рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.6.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

- 1-й квалификационный уровень - 2921 рубль;
- 2-й квалификационный уровень - 3360 рублей.

2.6.3. К установленным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых профессий рабочих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

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

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.7.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии составляют:

- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - 4 674 рубля;
- ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - 5 250 рублей;
- ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - 6 135 рублей.

2.7.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

2.8. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

2.8.1. Заработная плата директора МАУДО ДЮЦ «Сказка», заместителей директора состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8.2. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором.

2.8.3. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

2.8.4. Размер должностного оклада директора, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска).

2.8.5. Размеры выплат стимулирующего характера директору определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 8.

2.8.6. К установленному должностному окладу директора, его заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за квалификацию - в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- персональный коэффициент.

2.8.7. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются директором МАУДО ДЮЦ «Сказка» на 10-30 процентов ниже оклада директора.

2.8.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом

работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, - за заведование кабинетами, учебной мастерской и т.д.).

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

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

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) за час работы работника, рекомендуемый максимальный размер доплаты - 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплат 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам МАУДО ДЮЦ «Сказка» могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным директором МАУДО ДЮЦ «Сказка» с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 2).

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 3).

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с локальным Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (Приложение № 4). Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Рекомендуемый размер выплаты за наличие ученой степени - 10 процентов к окладу, минимальному должностному окладу.

4.8. Рекомендуемый размер выплаты за звания "заслуженный", "народный":

- для педагогических работников - 20 процентов к окладу, минимальному должностному окладу;

- для руководителей учреждений - 10 процентов к должностному окладу.

4.9. При наличии у работника двух званий - "заслуженный" и "народный" - выплата применяется по одному из оснований.

4.10. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (минимальному должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МАУДО ДЮЦ «Сказка» ежегодно утверждается директором и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 5).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
_____ О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»
_____ В.Н. Пашкевич
« » 201 год

**Положение
о коэффициенте за квалификационную категорию**

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	для педагогических работников	для руководящих работников учреждений
Высшая квалификационная категория (в ред. постановления администрации г. Хабаровска от 17.07.2014 N 2932)	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	
Вторая квалификационная категория	0,10	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
_____ О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»
_____ В.Н. Пашкевич
« » 201 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях стимулирования заинтересованности работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой и методической активности, инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, к высокой результативности и качеству труда.

2. Фонд оплаты стимулирующих выплат формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимита бюджетных обязательств.

1. Порядок и условия установления
выплат стимулирующего характера

1.1 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с данным положением, позволяющим оценить результативность и качество работы.

Устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

1.2 Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается в соответствии с локальным порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в

процентах к окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

1.3 Размер выплаты за наличие ученой степени 10 % к окладу, базовому окладу.

1.4 Размер выплаты за звание «заслуженный», «народный» для педагогических работников – 20 % к окладу, базовому окладу.

При наличии у работника двух званий - «заслуженный», «народный» - выплата применяется по одному из оснований.

1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу), максимальный размер выплат не ограничен.

1.6 Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.7 Премияльные выплаты стимулирующего характера могут также осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за счет экономии заработной платы. Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора Центра и производятся согласно изданного им приказа.

1.8 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются (снижаются, снимаются) комиссией 1 раз в месяц, в состав которой входят председатель профсоюзного комитета и руководители групп работников (педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал – заместитель директора по УВР, обслуживающий персонал – заместитель директора по АХЧ).

1.9 Материальное стимулирование работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» (в том числе и работников, принятых на условиях внешнего/внутреннего совместительства) устанавливается приказом руководителя на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Материальное стимулирование руководителя МАУДО ДЮЦ «Сказка» устанавливается приказом Управления образования администрации г. Хабаровска.

1.10 Директор Центра знакомит комиссию с результатами работы Центра за отчетный период и с информацией об участии работников в результативности деятельности Центра, являющихся основанием, как для установления выплат стимулирующего характера, так и для снижения или снятия.

1.11 Комиссия анализирует информацию (учитывая данные мониторинга, контроля, внешнюю экспертную оценку), вносит предложения, дает экспертную оценку и принимает решение о стимулирующих выплатах (назначении, снижении, снятии) и размере этих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор издает приказ. Секретарь комиссии знакомит с приказом каждого внесенного в приказ работника под роспись в течение 3-х дней с даты издания приказа. Ознакомление работников с приказом является обязательным.

1.12 Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением.

1.13 Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца (года, квартала) в зависимости от сроков выполнения работ, согласно прилагаемого перечня показателей, как по баллам, так и в твердых суммах.

1.14 Стоимость одного балла составляет 200 рублей.

1.15 Стимулирующая выплата по утвержденным показателям и критериям производится 1 раз по окончании периода (по факту) выполнения работ (участия/мере участия в мероприятии).

1.16 Стимулирующие выплаты производятся в текущем месяце за предыдущий месяц. Виды и размеры доплат и надбавок, сроки выплаты стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом учебного года и в течение года в зависимости от сроков, объемов, результатов деятельности работников, и причин, по которым они были не начислены.

1.17 Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника в течение года.

1.18 Доплаты и надбавки стимулирующего характера снимаются и/или не устанавливаются по следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не были осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, прогул, отсутствие на работе без уважительной причины и разрешения руководителя, невыполнение должностных обязанностей, приказов, инструкций, наличие взыскания), а также в случае обоснованных жалоб родителей.

1.19 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок или отменить их выплату.

2. Показатели для назначения стимулирующих выплат

2.1. Административно-управленческий персонал

2.1.1 Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Отсутствие снижения нормы укомплектованности количества групп, сохранение контингента	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
2	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации и исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Организация и проведения методических семинаров, мастер-классов, открытых занятий на различных уровнях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту проведения
4	За внедрение научных основ в содержание образования Центра, современных технологий и методик	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5	Развитие и внедрение инновационной, экспериментальной, исследовательской деятельности	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
6	Организация внедрения и примене-	5	Экспертная	1 раз в месяц

	ния информационно-коммуникативных технологий в образовательный процесс, активное использование мультимедийного оборудования на занятиях		оценка комиссии	
7	Работа по обобщению и распространению передового педагогического опыта на различных уровнях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
8	Отсутствие снижения квалификационных категорий педагогических работников	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
9	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении (Педагогический совет, Общее собрание)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
10	Наличие призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований всех уровней	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
11	Результативность итоговой (промежуточной) аттестации обучающихся	5	Экспертная оценка комиссии	2 раза в год
12	Создание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении, организация и контроль соблюдения норм и правил техники безопасности, пожарной безопасности, САНПиН, охраны труда	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация и курирование работы Школы молодого педагога, Совета микрорайона	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14	Работа с родителями (образовательный и социальный эффект)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
15	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для общественности (СМИ, Интернет)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
16	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
17	Напряженность труда	30	Аттестация рабочих мест	1 раз в год

2.1.2 Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочих мест, участка и	5	Экспертная	1 раз в

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	помещений в соответствии с требованиями СанПиН и пожарнадзора		оценка комиссии	месяц
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность заключения и выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию, оснащению.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений, и т.д.	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Культура делового общения в коллективе.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Проведение генеральных уборок в помещениях и прилегающей территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8	Своевременность мероприятий по выполнению и контролю выполнения договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
10.	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации и исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11.	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для общественности (СМИ, Интернет)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
12.	Эффективность реализации программы энергосбережения	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
13.	Содержание рабочих мест, участка и помещений в соответствии с требованиями охраны труда	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14.	Своевременность прохождения работниками периодического медицинского осмотра	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
15.	Эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
16.	Сохранность МТР по результатам проведения инвентаризации	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту проведения

2.1.3 Руководитель структурного подразделения (заведующий студии)

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в разработке и реализации программы развития учреждения	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2.	Результативность участия в наборе и комплектовании групп обучающихся	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
3	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Внедрение и применение информационно-коммуникативных технологий в методическую работу и образовательный процесс, активное использование мультимедийного оборудования	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка (внедрение) программ, проектов	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
6	Работа по повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических кадров: • организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и т.д.; • организация и проведение методических объединений; • разработка, рецензирование и подготовка к утверждению программ и учебно-методической документации; • организация участия в конкурсах профессионального мастерства	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
7	Внедрение научных основ в содержание образования, современных методик	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
8	Участие в методической работе (создание учебно-методической продукции, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, выпуск печатной учебно-методической продукции)	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
9	Организация каникулярной занятости обучающихся	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
10	Результативность итоговой (промежуточной) аттестации обучающихся	5	Экспертная оценка комиссии	2 раза в год

11	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для СМИ	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
12	Удовлетворенность результатами со стороны субъектов образовательного процесса	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
13	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении (Педагогический совет, Совет микрорайона)	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14	Вовлечение одаренных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, для участия в массовых мероприятиях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
15	Организация педагогической поддержки: • одаренным детям; • детям, находящимся в трудной жизненной ситуации	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
16	Организация и курирование работы Школы педагогического мастерства для педагогических работников, Художественного Совета	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
17	Обновление фонда методической литературы, динамика поступления новой литературы по своему направлению деятельности	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
18	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
19	Напряженность труда	30	Аттестация рабочих мест	1 раз в год пропорционально отработанному периоду
20	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и доле участия

2.2. Педагогический персонал

2.2.1 Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Сохранность контингента обучающихся в группах с учетом опреде-	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	ленной учреждению нормы (% укомплектованности к нормативному показателю, % сохранности к концу учебного года)			
2	Создание условий безопасного пребывания обучающихся; использование здоровьесберегающих технологий.	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Организация психолого-педагогического сопровождения детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Участие в творческой, методической, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
5	Внедрение и развитие инновационных технологий в образовательный процесс	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
6	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7	Формирование, эффективное использование цифрового (электронного) информационного банка методической и дидактической продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8	Активное участие в мероприятиях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
9	Наличие призеров (победителей) очных конкурсных мероприятий	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз за каждого призера (победителя)
	Наличие призеров (победителей) заочных/дистанционных конкурсных мероприятий			1 раз по факту/ за конкурс
10	Состояние и содержание кабинета, сохранение, пополнение учебно-дидактического материала и его использование в учебном процессе	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11	Наличие положительных отзывов руководителей, коллег, родителей, обучающихся	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
12	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
13	Взаимодействие с родителями обучающихся (родительские собрания, родительский актив, просвещение)	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14	Курирование молодого педагога, наставничество	2-5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
15	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и на- пряженности
16	Использование разнообразных форм каникулярной занятости	5	Экспертная оценка комиссии	По факту реализации
17	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
18	Создание партнерских связей, открытость для СМИ, сайта	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту

2.2.2 Педагог-психолог.

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Участие в разработке и сопровождении программы развития	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Внедрение современных форм, методов, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение развивающих, профилактических и коррекционных программ	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
3	Организацию психологической помощи и педагогической поддержки детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4	Участие в методической работе: обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ.	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
5	Организация и курирование работы Школы психолого-педагогических знаний для педагогов и родителей	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Своевременное и качественное предоставление документации, материалов, исполнение распорядительных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Обновление фонда методической литературы, динамика поступления	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	новой литературы по своему направлению деятельности			
8	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
9	Формирование, эффективное использование цифрового (электронного) информационного банка методической и дидактической продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
10	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности

2.2.3 Методист

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Результативность участия в наборе и комплектовании групп обучающихся	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год
2	Создание различных видов методической продукции (прикладной, цифровой, информационно-методической и т.д.), способствующей распространению методических знаний.	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
3	Активность участия в мероприятиях	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Организация системы учебы различных категорий педагогических кадров с применением различных организационных форм: творческих мастерских, мастер-классов, тренингов и т.д.	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5	Разработка механизмов отслеживания качественных изменений в образовательной деятельности. Прогнозирование путей развития, разработка предложений по повышению эффективности как учреждения в целом, так и в детских объединениях.	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
6	Участие в исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, самообследование	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
7	Своевременное предоставление материалов, отчетов, документации	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8	Формирование, эффективное использование цифрового (электронного) информационного банка методичес-	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	кой продукции			
9	Наличие положительных отзывов о работе от коллег, детей, родителей, учреждений образования, культуры, отсутствие жалоб	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
10	Организация, курирование работы, проведение занятий Школы компьютерной грамотности для педагогов	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11	Результативность участия в методических и творческих конкурсах, подготовка участников конкурсов	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия
12	Организация и проведение мероприятий по охране труда	20	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация, осуществление и контроль электронной почты	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы
14	Подготовка и размещение материалов на сайт	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по сложности и количеству материалов
15	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
16	Пополнение и сохранность базы персональных данных электронной алфавитной книги обучающихся	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы

2.2.4 Педагог-организатор

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Участие в разработке и реализации программы воспитательной системы	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Результативность участия в мероприятиях по набору, комплектованию и сохранности контингента обучающихся	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Создание условий безопасного пребывания обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий при проведении воспитательных мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Организация психолого-педагогической помощи детям, находящимся в	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в год

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	трудной жизненной ситуации, одаренным детям, инвалидам			
5	Участие в творческой, исследова- тельской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия, проведения, выполнения
6	Обобщение и распространение соб- ственного педагогического опыта	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7	Организация и проведение меропр- ятий по профилактике социальных, поведенческих заболеваний среди мо- лодежи, просветительская деятельно- сть и пропаганда здорового образа жизни	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту проведения
8	Внедрение и развитие современных технологий в воспитательный процесс	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
10	Наличие призеров (победителей) олимпиад, конкурсов, выставок, смотров, фестивалей, соревнований	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
11	Сохранение, пополнение реквизита и его использование в воспитательном процессе	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
12	Своевременное и качественное пре- доставление документации, мате- риалов, исполнение распорядитель- ных документов	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13	Организация каникулярной заня- тости обучающихся	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
14	Создание партнерских связей, участие во внешних проектах, открытость для СМИ.	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и проведения
15	Активное участие в мероприятиях	2-15*	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия
16	Взаимодействие с родителями обу- чающихся (родительские собрания, родительский актив, просветитель- ская деятельность)	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
17	Организация и курирование работы Художественного совета	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
18	Обновление фонда методической литературы, динамика поступления новой литературы по своему	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в полугодие

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	направлению деятельности			
19	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и на- пряженности
20	Организация и курирование работы Совета детского самоуправления	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3. Учебно-вспомогательный персонал

2.3.1 Помощник руководителя

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Использование в профессиональной деятельности компьютерных технологий, современных информационно-коммуникативных средств	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Своевременное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Сохранение и эффективное использование МТР	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4	Выполнение большого объема печатной продукции.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Ведение кадрового делопроизводства	20	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Ведение архива, подготовка документации к сдаче в городской архив	30	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3.2 Звукооператор

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Обеспечение высокого художественного уровня и технического качества	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2.	Использование медиа, свето-, звуко-технических средств, необходимых для массовых мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Сохранность технического состояния аудио-, видео- аппаратуры, ее ремонт	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4.	Формирование и сохранность аудио-и видео продукции	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5.	Аранжировка и запись фонограмм для творческих коллективов, их	10-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
	сохранность			выполнения
6.	Соблюдение требований и правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности при проведении массовых мероприятий	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
9.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
10.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения
11.	Организация и курирование работы, проведение заседаний Художественного Совета	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.3.3 Художник-оформитель

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Сложность и новизна оформительских работ при подготовке к мероприятиям, конкурсам, выставкам	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
2.	Методическая помощь при оформлении учебных кабинетов мебелью, средствами наглядной агитации, разработка их эскизов.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Внедрение производственной эстетики, способствующей повышению эффективности образовательного процесса	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4.	Художественное оформление методических материалов, культура подачи и их результативность	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5.	Изготовление цифровых макетов для печатной продукции	5	Экспертная комиссия	1 раз по факту выполнения
6.	Разработка материалов на сайт	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте, генеральной уборке, субботнике	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия

8.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
9.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
10.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения

2.3.4 Техник-программист

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Сохранность технической комплектации компьютерной и оргтехники	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
2.	Сохранность рабочей электронной документации	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3.	Сохранность работоспособности локальной сети	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
4.	Сохранность работоспособности системы видеонаблюдения	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5.	Сохранность базы персональных данных	2	Экспертная комиссия	1 раз в месяц
6.	Разработка сайта, прикладных программ, материалов	5-50	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
7.	Сопровождение работы сайта	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8.	Разработка дополнительных разделов сайта	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
9.	Разработка и использование видео-эффектов и видеофайлов на мероприятиях	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
10.	Безаварийность эксплуатации компьютерной и оргтехники	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
11.	Исполнение роли героев в программах и мероприятиях	5-30	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту участия и напряженности
12.	Соблюдение требований СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
13.	Участие в генеральной уборке помещений и территории	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
14.	Создание партнерских связей, открытость для СМИ	2	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту
15.	Фото-, видео-съемка мероприятий, монтаж, пополнение фото- и видео-архива	2-20	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту, объему и сложности выполнения

2.3.5 Заведующий костюмерной

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочего места, участка и помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность заключения и выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию, оснащению костюмерной.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида служебных помещений, и т.д.	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Культура делового общения в коллективе.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Проведение генеральных уборок в помещениях и прилегающей территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
8	Своевременность мероприятий по выполнению и контролю выполнения договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
9	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
10.	Стирка (штор, занавес, костюмы, реквизит, жалюзи и т.п.)	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и по объему работы
11.	Сохранность и эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

2.4. Обслуживающий персонал

2.4.1 Сторож-вахтер, сторож, уборщица, швея, рабочий по комплексному обслуживанию здания.

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1	Содержание рабочего места, участка и помещений в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

№	Показатель (составляющие) и критерии	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
2	Создание и поддержание условий безопасного пребывания обучающихся в образовательном учреждении.	3	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
3	Своевременность выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию, оснащению.	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту выполнения
4	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и т.д.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, посетителей	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
6	Проявление собственной инициативы: озеленение территории, улучшение внешнего вида помещений, и т.д.	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
7	Культура делового общения в коллективе.	1	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
8	Проведение генеральных уборок помещений и территории	5-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
9	Своевременность мероприятий по выполнению договорных обязательств с обслуживающими и иными организациями	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
10.	Участие в текущем, косметическом, аварийном ремонте	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и мере участия
11.	Сохранность вещей в гардеробе	2-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц по объему работы
12.	Стирка (штор, занавес, костюмы, реквизит, жалюзи и т.п.)	2-15	Экспертная оценка комиссии	1 раз по факту и по объему работы
13.	Сохранность и эффективность использования МТР	5	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц
14.	Слежение по монитору видео с камер видеонаблюдения	3-10	Экспертная оценка комиссии	1 раз в месяц

*Примечание: краевой (региональный, всероссийский, международный) уровень – 15 баллов; городской уровень – 10 баллов; окружной уровень – 5 баллов; уровень микрорайона – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
_____ О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»
_____ В.Н. Пашкевич
« » 201 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

Общие положения

1. Настоящее Положение о премировании работников МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации г. Хабаровска от 09.07.2009 г. № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», новой системы оплаты труда», совместно с профсоюзным комитетом учреждения.

2. Настоящее положение о премировании работников является приложением к Положению об установлении условий оплаты труда и регулирует порядок и условия выплаты премии работникам.

1. Порядок и условия выплаты премий

1.1 Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за счет экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.2 Премияльные выплаты осуществляются согласно показателей выплаты премий в баллах.

1.3 Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора Центра и производятся согласно изданного им приказа.

1.4 Директор перед изданием приказа знакомит комиссию по распределению стимулирующих выплат с проектом приказа с целью ознакомления и дополнительного внесения/исключения кандидатур на премирование в пределах экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5 Комиссия по распределению стимулирующих выплат знакомится с проектом приказа и вносит в проект предложения о дополнительных кандидатах на премирование за счет экономии фонда заработной платы, в

пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения или исключения кандидатур из проекта приказа.

1.6 Приказ издается согласно проекта при отсутствии предложений со стороны комиссии.

1.7 Проект приказа изменяется за счет внесения/исключения кандидатур, предложенных комиссией, при условии наличия средств экономии фонда заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Приказ о премировании издается с учетом внесенных комиссией предложений.

1.8 Премияльные выплаты могут производиться как в текущем периоде за текущий период, так и в следующем периоде за периодом назначения премияльной выплаты.

1.9 Премияльные выплаты не производятся за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, прогул, отсутствие на работе без уважительной причины и разрешения руководителя, невыполнение должностных обязанностей, приказов, инструкций, наличие взыскания), а также в случае обоснованных жалоб родителей.

1.10 Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливается приказом Учредителя.

2. Показатели выплаты премий

№	Показатель	Период выплаты	Максимальный вес критерия (в баллах)
1	Победители конкурса «Сердце отдаю детям»	1 раз в год	15
2	Победители конкурсов авторских программ, проектов, методических разработок	1 раз в месяц	15
3	Победители конкурсов педагогического мастерства Центра «Влюбленный в свою профессию», «Лучший кабинет» и др.	1 раз в полгода	5
4	Победители творческого конкурса «Сказочная мозаика».	1 раз в год	5
5	Присвоение звания «образцовый коллектив»	1 раз в год	15
6	Подготовка материалов и документации: • статистического отчета; • информационной справки за учебный год (в рамках городского конкурса «Зажги свою звезду»).	1 раз в год	15
7	Приемка-сдача Центра к новому учебному году, новому отопительному сезону.	1 раз в год	15
8	Премияльные выплаты по итогам работы: • за качество, высокие результаты работы; • за профессиональное мастерство, классность; • за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; • за выполнение особо важных и срочных работ.	1 раз в месяц	15

№	Показатель	Период выплаты	Максимальный вес критерия (в баллах)
9	Премияльные выплаты по итогам работы за эффективность.	1 раз в месяц	15
10	Премияльные выплаты по итогам работы за инициативность, интенсивность, активность.	1 раз в месяц	15
11	Премияльная выплата по результатам награждения грамотой: - управления образования администрации г. Хабаровска; - Министерства образования и науки Хабаровского края; - Министерства культуры Хабаровского края; - Министерства образования и науки Российской Федерации	по факту награждения	в размере должностного оклада
12	Премияльная выплата к юбилейным датам рождения за добросовестный труд в образовании	по факту	15
13	Сдача и защита статотчета и информационно-аналитической справки к городскому конкурсу «Зажги свою звезду»	по факту сдачи и защиты	15

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
_____ О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»
_____ В.Н. Пашкевич
« » 201 год

**Порядок установления и размеры надбавки за стаж непрерывной работы
в образовательных учреждениях**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

2.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

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

2.1.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

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

2.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

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

2.1.5. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.2.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.2.2. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение образования;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при увольнении в связи с переводом с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

2.2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении из образовательного учреждения по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения по истечении срока трудового договора.

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

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению).

2.2.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе.

2.2.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование представительного органа работников;
- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

2.2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

2.3. Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.3.2. Основным документом для определения непрерывного стажа работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, является трудовая книжка.

2.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается по основному месту работы.

2.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется по основной должности исходя из базового оклада (должностного оклада) пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.4.5. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАУДО ДЮЦ «Сказка»
_____ О.В. Машукова
« » 201 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО
ДЮЦ «Сказка»
_____ В.Н. Пашкевич
« » 201 год

**Положение
об оказании материальной помощи работникам
МАУДО ДЮЦ «Сказка» г. Хабаровска**

Общие положения

Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам является приложением к Положению об установлении условий оплаты труда и регулирует порядок и условия выплаты материальной помощи работникам.

1. Порядок и условия оказания материальной помощи

1.1 Материальная помощь работникам может выплачиваться исходя из утвержденного лимита бюджетных обязательств.

1.2 Материальная помощь работнику устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), но не более установленной нагрузки.

1.3 Материальная помощь выплачивается в течение года по личному заявлению работника на основании приказа директора.

1.4 Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи она может быть выплаченной в конце текущего года.

1.5 Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь может выплачиваться в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

1.6 Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию (статья 80 ТК РФ), в порядке перевода (статья 77 п. 5 ТК РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 п. 3 а ТК РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 п. 5 ТК РФ), материальная помощь может выплачиваться пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.