


Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ДО «ЦДТТ»

«14» октября 2016 г.

И.В. Петухова. 

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ДО «ЦДТТ»

«17» октября 2016 г.

Н.Л. Агашко



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МБОУ ДО «ЦДТТ»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ЦДТТ» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации г. Шарыпово от 15.06.2011г. № 133 локальными нормативными актами учреждения и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДО «ЦДТТ» (далее - ЦДТТ).

1.1. Система оплаты труда работников ЦДТТ (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников ЦДТТ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Красноярского края, Администрации г. Шарыпово, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников (профсоюз).

## 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливаются на основе Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <a href="#"><u>&lt;*&gt;</u></a>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего	5 153,0

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где,

$O$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

$K$  - повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа

работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений для педагогических работников прочих образовательных организаций*	35% 50% 20%

\*Определяются следующие условия установления повышающего коэффициента:

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то  $k=0\%$ ;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле  $k=Q1/Q_{окл} \cdot 100\%$ ,

где Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1=Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников,

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

если  $k >$  предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i,$$

где

$K_i$  - повышающий коэффициент по каждому основанию;

$i$

$n$  - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 192,0

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации г. Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3.4. В случаях, определенных законодательством РФ и Красноярского края, к заработной плате работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 ТК РФ.

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 2 к Положению об оплате труда).

4.3. Работникам ЦДТТ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.16. настоящего Положения), без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$ .

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:



$Q_{\text{стим1}}$  – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом квартале.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально, год.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждений дополнительного образования определяются (Приложение № 2 к Положению об оплате труда).

4.11. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Приложение № 2 к Положению об оплате труда).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:



- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается согласно Приложения №4 к Положению об оплате труда.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже минимального размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 9926 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## 5. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

5.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера (Приложение № 1 к Положению об оплате труда);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение № 5 к Положению об оплате труда).

5.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей руководителя устанавливаются в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя МБОУ ДО «ЦДТТ» (Приложение № 5 к Положению об оплате труда).

5.5. Заместителям руководителя устанавливаются виды персональных выплат (Приложение № 6 к Положению об оплате труда).

5.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя (Приложение № 7 к Положению об оплате труда).

5.7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

5.8. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ЦДТТ.

5.9. В случае неисполнения руководителями указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работников учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителю ЦДТТ уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

## 6. Расходные обязательства

6.1. Оплата труда работников ЦДТТ осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

## 7. Заключительные и переходные положения

7.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующего коллективного

договора (его изменений, дополнений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на нужды ЦДТТ.

7.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников ЦДТТ, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда.

7.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование должностей	Виды компенсационных выплат	Максимальный размер в % к должностному окладу, ставке зарботной платы
1	Всем работникам	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда)	30%
2	Всем работникам	За стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	30%
3	Всем работникам	За выполнение работ различной квалификации	100 % от фактически выполненной работы
4	Всем работникам	За совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	100 % от фактически выполненной работы
5	Всем работникам	За сверхурочную работу	100 % от фактически выполненной работы Первые два часа – оплата в двойном размере, все последующие – в полуторном
6	педагог дополнительного образования	За вредность (работа на деревообрабатывающих и других станках)	10
7	сторож	За ночные	20
8	сантехник	За аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей	5
9	уборщик служебных помещений	За вредность (работа с моющими чистящимися, дезинфицирующими средствами и др.)	10

Основание: Приказ 579 Госкомитета СССР по народному образованию.

**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБОУ ДО «ЦДТТ»**

<i>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</i>	<i>наименование</i>	<i>индикатор</i>	<i>Предельное кол-во баллов</i>
1	2	3	4
<b>Педагог дополнительного образования, педагог - организатор</b>			
<b>I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1. Сохранность количества потребителей муниципальных услуг доп. образования	Стабильный состав объединения по итогам обучения	Отсутствие отчисленных обучающихся	20
1.2. Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного	20
1.3. Подготовка к занятиям	Качество и полнота подготовки к занятиям	Высокий уровень подготовки к занятиям	10
1.4. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	1.4.1. Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	ежемесячно	10
	1.4.2. Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий и подобное	Наличие материалов, пособий	10
1.5. Ведение профессиональной документации Полнота и соответствие документов пдо, нормативных актов, регламентирующих работу	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период		20
	1.5.1. Рабочая программа, план воспитательной работы	По факту	5
	1.5.2. Протоколы родительских собраний	По факту	5
	1.5.3. Журналы учета работы объединения	По факту	5
	1.5.4. Карта результативности обучающихся	По факту	5
1.6. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.6.1. Руководство методическим объединением	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	1.6.2. Руководство проектными, творческими группами	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	1.6.3. Участие в проектных и творческих и рабочих группах	По факту	10

	1.6.4. Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии	По факту	10
	1.6.5. Обеспечение работы в соответствии с планом, обобщение, предъявление, распространение пед. опыта	1.6.5.1. Учрежденческий	5
		1.6.5.2. Городской	10
		1.6.5.3. Региональный	15
		1.6.5.4. Всероссийский	20
1.7. Заведование учебным помещением	Контроль за сохранностью мебели и оборудования кабинета, создание оптимальной рабочей и творческой обстановки	2 раза в год	10
1.8. За работу в Совете учреждения	Участие в работе Совета учреждения	По факту	10
1.9. Работа уполномоченного представителя по защите прав участников образовательного процесса	Активная позиция уполномоченного представителя	По факту	10
<b>II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Представление результатов работы в форме статьи в СМИ. Презентации с использованием ИКТ. Выступления на форумах педагогов, размещение на интернет ресурсах. Доклад, выступление и др. (Все по факту)	2.1.1. Учрежденческий	10
		2.1.2. Городской	15
		2.1.3. Краевой	20
		2.1.4. Всероссийский	25
2.2. Участие в профессиональном конкурсе	Представление результатов работы в форме статьи в СМИ. Презентации с использованием ИКТ. Выступления на форумах педагогов, размещение на интернет ресурсах. Доклад, выступление и др. (Все по факту)	2.2.1. Учрежденческий	5
		2.2.2. Городской	10
		2.2.3. Краевой	15
		2.2.4. Всероссийский	20
2.3. Победа в профессиональном конкурсе	2.3.1. Учрежденческого уровня	По факту	10
	2.3.2. Городского уровня	По факту	15
	2.3.3. Краевого уровня	По факту	20
	2.3.4. Межрегионального уровня	По факту	25
	2.3.5. Российского уровня	По факту	30
2.4. Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию программы	По факту	10
2.5. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот,	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей – сирот, детей состоящих на учете в ОВД	За каждого обучающегося (ежемесячно)	1

детей, состоящих на учете в ОВД			
2.6. Сопровождение обучающихся в поездках на мероприятия различного уровня	Сопровождение и ответственность за жизнь, и здоровье детей во время поездки	2.6.1. Муниципальный	10
		2.6.2. Зональный	15
		2.6.3. Региональный	25
		2.6.4. Всероссийский	35
2.7. Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	По факту	10
2.8. Осуществление дополнительных видов работ	2.8.1. Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря 2.8.2. Проведение погрузочно-разгрузочных работ 2.8.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	По факту	10
2.9. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	2.9.1. Учрежденческий	5
		2.9.2. Муниципальный	10
		2.9.3. Зональный	15
		2.9.4. Региональный	20
		2.9.5. Всероссийский, Международный	25
2.10.Участие обучающихся в научных обществах учащихся, олимпиадах, конкурсах различного уровня	2.10.1. За участие (по факту за каждое мероприятие)	2.10.1.1. Учрежденческий	5
		2.10.1.2. Муниципальный	10
		2.10.1.3. Зональный	15
		2.10.1.4. Региональный	20
		2.10.1.5.Всероссийский, Международный	25
	2.10.2. Наличие призера (победителя) (по факту за каждое мероприятие)	2.10.2.1. Учрежденческий	10
		2.10.2.2. Муниципальный	15
		2.10.2.3. Зональный	20
		2.10.2.4. Региональный	25
		2.10.2.5.Всероссийский, Международный	30
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1. Процент освоения содержания образовательной программы обучающимися	90-100% (аттестация обучающихся)		10
3.2. Применение информационных и передовых	Использование ИКТ и ПО		10



цифровых технологий в практике работы с детьми			
3.3. Организация культурно-массовой работы в учреждении	3.3.1. Эффективная организация культурно-массовой работы в учреждении 3.3.2. Качественная подготовка сценария мероприятия и реквизита для его проведения 3.3.3. Качественная подготовка отчета	По факту	10
<b>Заведующий хозяйством, плотник, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, электрик, сантехник.</b>			
<b>IV. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
4.1. Проведение ремонтных работ и работ связанных с ликвидацией аварий		По факту	10
4.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет		По факту	10
<b>V. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
5.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов		Наличие предписаний контролирующих органов	10
5.2. % освоения выделенных бюджетных средств		2 раза в год	10
5.3. Осуществление рационального расходования электроэнергии		Отсутствие повышения лимитов	10
5.4. Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества		Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования (по факту)	10
5.5. Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения		Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
<b>Секретарь руководителя</b>			
<b>VI. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
6.1. Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	6.1.1. Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных		5
	6.1.2. Работа с кадрами		10
<b>Все категории работников</b>			
<b>VII. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
7.1. Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб и нареканий По итогам месяца	30
7.2. За результативность, и качество,	За высокую результативность, высокое качество,	По факту	10

напряженность, интенсивность труда и др. качественные показатели	напряженность, интенсивность труда и др. качественные показатели.		
7.3. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника	Выполнение работы вне должностной инструкции с соблюдением временных рамок и требований	По факту	30
7.4. За выполнение плана работы ответственного	7.4.1. Охрана труда 7.4.2. Антитеррористическая деятельность 7.4.3. Противопожарная безопасность 7.4.4. Электробезопасность 7.4.5. За сайт официальный учреждения 7.4.6. За обслуживание иных сайтов 7.4.7. «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива»	по факту	10
7.5. Участие в мероприятиях, акциях. (за каждое мероприятие)	7.5.1. Учрежденческий	по факту	5
	7.5.2. Городской	по факту	10
	7.5.3. Зональный	по факту	15
	7.5.4. Российский	по факту	20

### Виды и размеры персональных выплат работникам МБОУ ДО «ЦДТТ»

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Размер к окладу
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u>	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	5%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u>&lt;***&gt;</u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u>	40%
2	Выплата учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10% 20%
3	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающими работу в образовательном учреждении	20%

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

### Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБОУ ДО «ЦДТТ»

<i>Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения</i>	<i>Условия</i>		<i>Предельное число баллов</i>
	<i>наименование</i>	<i>индикатор</i>	
1	2	3	4
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
2. Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	По результатам деятельности	50
4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Активное участие и наличие результатов	50
7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Активное участие	50
8. Организация и проведение летнего отдыха детей	Качественная организация и проведение летнего отдыха детей	Отсутствие жалоб и замечаний, удовлетворенность услугой	50

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия  
их осуществления, критерии оценки результативности  
и качества деятельности заместителей руководителя  
МБОУ ДО «ЦДТТ»**

Критерии оценки результативности и качества	Условия		Предельный размер выплат к окладу (%)
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1. Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	1.1. Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90-100% 75-90 %	30 10
	1.2. Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, требованиям	80-100%	30
2. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	2.1. Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30
	2.2.Использование ресурсов других учреждений, ведомств для организации образовательного процесса	Количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20
3. Ведение профессиональной документации	3.1. Полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим работу заместителя руководителя	Отсутствие замечаний к документам (2 раза в год)	30
4. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	4.1. Руководство проектными командами, творческими, рабочими группами	Обеспечение работы в соответствии с планом. По факту	30
	4.2. Участие в проектной команде, творческой, рабочей группе	Работа в соответствии с планом. По факту	20
	4.3. Руководство экспертной комиссией	Обеспечение работы в соответствии с планом. По факту	30
	4.4. Участие в составе экспертной комиссии	Участие в комиссиях, подготовка отчетной документации. По факту	20
5. Обеспечение деятельности Совета учреждения	5.1.Выполнение плана работы Совета учреждения	По факту	30
6. Обеспечение деятельности методического Совета	6.1. Выполнение плана работы методического Совета	По факту	30
7. За выполнение работ	7.1. По охране труда	По факту	20
	7.2. По антитеррористической деятельности		

	7.3. По противопожарной безопасности		
	7.4. По электро-безопасности		
8. За обслуживание сайта	- за сайт учреждения - за иные сайты	Своевременное качественное пополнение (за каждый)	50
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
9. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	9.1. Представление результатов по факту - В форме статьи в СМИ, - Презентации с использованием ИКТ, - Выступления на форумах педагогов, - Размещение на Интернет-ресурсах. - Выступление, доклад	9.1.1. Уровень учреждения	20
		9.1.2. Городской уровень	25
		9.1.3. Краевой уровень	30
		9.1.4. Межрегиональный уровень	35
		9.1.5. Российский уровень	40
10. Непрерывное профессиональное образование	10.1. Участие в профессиональном конкурсе:	10.1.1. городской	15
		10.1.2. краевой	20
		10.1.3. межрегиональный	25
		10.1.4. всероссийский	30
	10.2. Победа в профессиональном конкурсе:	10.2.1. городской	15
		10.2.2. краевой	20
		10.2.3. межрегиональный	25
		10.2.4. всероссийский	30
	10.3. Участие в курсах повышения квалификации.	По факту	20
11. Участие в творческих и иных мероприятиях различного уровня	11.1 Активное участие и результативность в мероприятиях различного уровня	11.1.1. учрежденческий	20
		11.1.2. муниципальный	25
		11.1.3. зональный	30
		11.1.4. региональный	35
		11.1.5. всероссийский	40
12. Сопровождение обучающихся в поездках на мероприятия различного уровня	12.1. Сопровождение и ответственность за жизнь и здоровье детей во время поездки	12.1.1. учрежденческий	15
		12.1.2. муниципальный	20
		12.1.3. зональный	25
		12.1.4. региональный	30
		12.1.5. всероссийский	35
13. Организация деятельности с родителями воспитанников	Проведение мероприятий с родителями (совместные детско-взрослые мероприятия)	По факту	30
14. Осуществление дополнительных видов работ	14.1. Участие в проведении краевых массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	30
	14.2. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	По факту	30
	14.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	По факту	30
15. Организация и подготовка	15.1. Сопровождение педагогов в конференциях, проектах,	15.1.1. учрежденческий	10
		15.1.2. муниципальный	15

проектной и исследовательской деятельности в учреждении, аттестации педагогов	исследовательских работах различного уровня и аттестации	15.1.3. зональный	20
		15.1.4. региональный	25
		15.1.5. всероссийский	30
16. Дополнительные объемы и объекты управления	16.1. Количество консультаций по организации деятельности образовательных учреждений	2 раза в год	30
	16.2. Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов	По факту	30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
17. Выполнение муниципального задания	17.1. Сохранность контингента	2 раза в год	30
	17.2. Исполнение календаря муниципальных, краевых мероприятий с обучающимися	2 раза в год	30
	17.3. Участие команд в составе красноярского края, во всероссийских мероприятиях	17.3.1. По факту	30
		17.3.2. Наличие призера, победителя. По факту	40
18. Применение информационных и передовых цифровых технологий в практике работы	18.1. Использование ИКТ и ПО	По факту	30
19. Безопасность и сохранность жизни и здоровья участников образовательного процесса	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	2 раза в год	30
20. Работа с социальными педагогами СОШ города	Составление и реализация плана работы с детьми состоящими на учете в ПДН, проживающими в семьях СОП, сирот и оставшимся без попечения родителей	- Эффективная работа, - проведение мероприятия.	20
21. Организация культурно-массовой работы в учреждении	Эффективная организация культурно-массовой работы в учреждении	- высокий уровень организации, - положительные отзывы участников мероприятий 2 раза в год	30



**Виды персональных выплат заместителям  
руководителя МБОУ ДО «ЦДТТ»**

<i>№ n/n</i>	<i>Виды персональных выплат</i>	<i>Размер выплат к окладу (должностному окладу)</i>
1	2	3
1	- при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории - при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: - до 3 - свыше 3	30% 60%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>: - от 1 года до 5 лет	5%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	- от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	- свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.  
<\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Виды и размер стимулирующих выплат по итогам работы  
заместителей руководителя МБОУ ДО «ЦДТТ»**

<i>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</i>	<i>Условия</i>		<i>Предел ный размер к окладу</i>
	<i>Наименование</i>	<i>Индикатор, по итогам полугодия</i>	
1	2	3	4
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	По результатам деятельности	50 %
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие положительной динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	По факту	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	учрежденческие	60 %
		муниципальные	65 %
		зональные	70 %
		региональные	70 %
		межрегиональные	80 %
		федеральные	90 %
		международные	100 %

**Перечень  
профессий и должностей, работа в которых дает право  
на дополнительные дни к отпуску за ненормированный рабочий день**

1. Директор – 6 рабочих дней:
  2. заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 3 рабочих дня;
- основание: ст.101 ТК РФ; и ст.119 ТК РФ.

**Перечень  
профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное  
получение спецодежды, спецобуви и других средств  
индивидуальной защиты**

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

№	Профессия, должность	Вид спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Количество, срок носки
1.	Гардеробщик	халат х/б	1 шт. до износа
2.	Дворник	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1шт. 2 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 шт. 1 год
3.	Уборщик служебных помещений	Халат	1 шт. 1 год
		Перчатки резиновые	6 пар 1 год
4.	Заведующий хозяйством	Халат	1 шт. 1 год
		Перчатки	6 пар 1 год
5.	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар 1 год

