

<p><b>УТВЕРЖДАЮ:</b> и.о. директора МБОУ ДО ЦТ №3  Ю.Ю. Табакова 2020 года</p> 	<p><b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ЦТ №3  В.И. Зueva 2020 года</p> 
---	--

Приложение № 2  
к Коллективному договору

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ ДО ЦТ № 3

(с приложениями)

### I. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества №3» (далее – Учреждение), координацию деятельности которого осуществляет Главное управление образования администрации города. Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. МБОУ ДО ЦТ № 3 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ЦТ № 3 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) учреждения.

1.8. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

### II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МБОУ ДО ЦТ № 3 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 «Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденного Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. № 14.

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

\*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных 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.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 282 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025

3-й квалификационный уровень	9 718
------------------------------	-------

2.5. 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.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667

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

2.6.1. 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.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.6.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25

	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников учреждения дополнительного образования.	20

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <15%, то  $K_2 = 0\%$ ;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$$

где:

$Q_1$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$  - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$  - 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 повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

### 3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2020 – 2022 годы:

- п. 3.13. Предоставлять лицам, работающим в северных районах края, в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск, установленный Законом Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", продолжительностью- 8 календарных дней.

- п. 3.14. Выплачивать в соответствии с действующим законодательством районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате работникам - 1,3 и 30% соответственно.

- п. 3.12. Выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, если они прожили в этих районах не менее пяти лет.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании результатов СОУТ.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За ненормированный рабочий день	15%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов

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

#### IV. 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, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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 (с учетом 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));
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6. раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании решений комиссии по установлению стимулирующих выплат, избираемой из числа представителей трудового коллектива и профсоюзного комитета Учреждения общим собранием трудового коллектива Учреждения сроком на один год. Решения комиссии утверждаются директором Учреждения.

4.8. Комиссия по установлению стимулирующих выплат и директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

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 **Приложению 2 к настоящему Положению.**

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.15 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат

компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты 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.

4.15. 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 Учреждения;

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 в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

4.16. 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 периоде;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде 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 месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам МБОУ ДО ЦТ № 3 учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может оказываться по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка.

Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения;

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.**

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 20% ниже размера должностного оклада руководителя

учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений направляется на стимулирование труда работников учреждений.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальные отделы в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, его заместителей по общеобразовательному учреждению устанавливаются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению,

6.19. Руководителю, его заместителям МБОУ ДО ЦТ № 3 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должнос тному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
3	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"* от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"** свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	15% 20% 15% 20% 15% 25% 30% 25% 30% 25% 35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**"	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 ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному у окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее	10%

	услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	чем на 3% в год	
--	--	-----------------	--

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

## Приложение 2

### Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО ЦТ №3

Должность: педагог дополнительного образования

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			количество баллов*
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	Отсутствие отчисленных учащихся в течение месяца		Нет отчисления	3
			Состав сохранен	2
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования	Внесение изменений в образовательные и рабочие программы аналитические отчеты		4
				2
Инновационная деятельность	Участие в инновационной деятельности учреждения	Реализация, разработка учебных проектов		3
		Реализация программы развития учреждения		10
Выполнение государственного муниципального задания	Организация конкурсов, выставок, фестивалей	Конкурсы, фестивали уровня района и учреждения		4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация		3
	Муниципальный и краевой уровень			5
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства/по профилю деятельности			10
	Курсы повышения квалификации (по графику повышения квалификации)	свидетельство		4
		сертификат		3
		семинар		2
Сотрудничество с учреждениями профессионального образования	Совместные проекты, программы, посещение занятий, мастер-классов и т.д.			2
Интеграция в образовательный процесс учащихся с особыми потребностями	Наличие в группе обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, состоящие на учете в ИДН)	На основании документа, подтверждающего статус (справка)		1 (за каждого обучающегося), не более 8
	Работа в группах до профессиональной подготовки (подготовка к поступлению в учреждения высшего и среднего профессионального образования)	Заявление на имя директора о формировании группы до профессиональной подготовки		3(за каждого обучающегося), не более 6



Организация деятельности с родителями	Проведение мероприятий для родителей	Лекции, мастер-классы		4
Участие в жюри конкурсов	Районный/городской/краевой уровень			2 за каждый конкурс
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении районных/городских/краевых массовых мероприятий	выполнение плана подготовки массового мероприятия	По плану работы	5, не более 20 в месяц
			Приоритетные мероприятия ЦТ №3 (перечень утверждает приказом директора ЦТ №3)	10
			Выездные репетиции	2, не более 8 в месяц
			Запись фонограмм	4 за 1 день записи
	Выполнение важных/срочных работ, не входящих в должностные обязанности		5	
	Привлечение дополнительных ресурсов	Привлечение спонсоров, работа с попечительским советом и т.д.		4 за каждый ресурс
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		<20 чел	>20 чел
	Уровень учреждения			
	Муниципальный уровень	участие	4	
		дипломант	6	
		лауреат	8	
	краевого уровня	участие	6	
		дипломант	8	
		лауреат	10	
	российского/международного уровня	участие	10	12
		дипломант	12	14
лауреат		14	16	
Дистанционные конкурсы	По факту участия	10		
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев травматизма	2	
Наличие отраслевых наград	Наличие у педагога отраслевых наград федерального уровня (в течение 1 года с момента получения награды)	Почетный работник общего образования	10	
		Почетная грамота министерства образования РФ	8	

**Должность: концертмейстер**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			количество баллов*
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Выполнение государственного задания	Проведение массовых мероприятий по плану работы:				
	Озвучивание мероприятия, площадки, концертного номера			5	
	Озвучивание приоритетных мероприятий			10	
	Выездные репетиции			2	
	Запись фонограмм			4 за 1 день записи	
Инновационная деятельность	Участие в инновационной деятельности учреждения	Реализация программы развития учреждения		10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в жюри конкурсов	Районный/городской/краевой уровень			2 (за каждый конкурс)	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства/по профилю деятельности			10	
		Участие в курсах повышения квалификации	свидетельство	4	
		сертификат		3	
		семинар		2	
Осуществление дополнительных видов работ	Работа с хоровыми коллективами			4	
	Подбор музыкального материала, транспонирование			4	
	Работа в группах допрофессиональной подготовки (подготовка к поступлению в учреждения высшего и среднего профессионального образования)	Заявление на имя директора о формировании группы допрофессиональной подготовки		3(за каждого обучающегося), не более 6	
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение важных/срочных работ, не входящих в должностные обязанности			5	
	Привлечение дополнительных ресурсов	Привлечение спонсоров, работа с попечительским советом и т.д.		4 за каждый ресурс	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		<20 чел	>20 чел	
	Уровень учреждения				
	Муниципальный уровень	участие		4	
		дипломант		6	
		лауреат		8	
	краевого уровня	участие		6	
		дипломант		8	
		лауреат		10	
	российского/междуна родного уровня	участие		10	12
		дипломант		12	14
лауреат			14	16	
Дистанционные конкурсы	По факту участия		10		
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев травматизма		2	

образовательного процесса				
Наличие отраслевых наград	Наличие у педагога отраслевых наград федерального уровня (в течение 1 года с момента получения награды)	Почетный работник общего образования		10
		Почетная грамота министерства образования РФ		8

**Должность: педагог - организатор**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			количество баллов*	
	наименование	индикатор			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Выполнение государственного задания	Выполнение плана работы учреждения	95-100%		4	
	Проведение массовых мероприятий:				
	по плану работы	организатор			4
		участник			2
		сценарист			4
		музыкальное сопровождение			2
	Приоритетные массовые мероприятия на текущий учебный год	организатор			12
		участник			6
		сценарист			12
		музыкальное сопровождение			10
Привлечение дополнительных ресурсов	Привлечение спонсоров, работа с попечительским советом и т.д.			4 за каждый ресурс	
Организация конкурсов, выставок, фестивалей				4	
Ведущий классика				6	
Ведущий персонаж				8	
Инновационная деятельность	Участие в инновационной деятельности учреждения	Реализация программы развития учреждения		10	
Предъявление результатов педагогической деятельности	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация		3	
	Муниципальный и краевой уровень			5	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства/по профилю деятельности			10	
	Участие в курсах повышения квалификации	семинар		2	
		сертификат		3	
	семинар		2		
Участие в жюри конкурсов	Районный/городской/краевой уровень			2 за каждый конкурс	
Качество подготовки	Полнота использования	Приоритетные		8	

массового мероприятия	технических средств на проведение мероприятия	мероприятия		
		По плану работы		4
Осуществление дополнительных видов работ	Ремонт и приведение в порядок оборудования и инвентаря			2
	Выполнение важных/срочных работ, не входящих в должностные обязанности			5
	Привлечение дополнительных ресурсов	Привлечение спонсоров, работа с попечительским советом и т.д.		4 за каждый ресурс
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	Организация участия творческих коллективов в фестивалях и конкурсах	районный/городской уровень		3 за каждый конкурс
		краевой/российский уровень		6 за каждый конкурс
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев травматизма		2
Наличие отраслевых наград	Наличие у педагога отраслевых наград федерального уровня	Почетный работник общего образования		6
		Почетная грамота министерства образования РФ		4

### Должность: методист

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			количество баллов*
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогов	1		4
		Более 1		8
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100		4
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства/по профилю деятельности			10
	Курсы повышения квалификации (по графику повышения квалификации)	свидетельство		4
		сертификат		3
		семинар		2
Сотрудничество с учреждениями профессионального образования	Совместные проекты, программы, посещение занятий, мастер-классов и т.д.			2
Достижения педагогов в профессиональных конкурсах	Районный/городской уровень	участник		2
		призер		4
	Краевой/российский уровень	участник		3

методических материалов, образовательных программ		призер		5
Участие в жюри конкурсов	Районный/городской/краевой уровень			4
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение важных/срочных работ, не входящих в должностные обязанности			5
Выплаты за качество выполняемых работ				
Разработка проектов, методических материалов Описание педагогического опыта	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1		4
		более 1		8
	Кол-во публикаций в профессиональных СМИ	1		2
		более 1		4
	Выступления на конференциях, семинарах	Уровень учреждения		4
Муниципальный уровень			6	
Организация повышения профессионального мастерства педагогов Предъявление образовательных практик	Проведение мастер классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в месяц		7
		Более 1 раза в месяц		12
	Работа в составе экспертных групп			7
	Реализация программы развития учреждения			10
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке аттестационных материалов			6
	Наличие отраслевых наград	Наличие отраслевых наград федерального уровня (в течение 1 года с момента получения)	Почетный работник общего образования	
		Почетная грамота министерства образования РФ		8

**Должность: руководитель структурного подразделения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			Предельное количество баллов*
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Стабильность коллектива сотрудников	Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40 %		2
		свыше 40 %		6
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т. д. в квартал	до 3 шт.		4
		более 4 шт.		6
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90-100		4
Сохранность контингента учащихся	Процент сохранности контингента учащихся	95% за отчетный период		6
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер		6
		участник		3

**Должность: педагог-психолог**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия			количество баллов
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия		4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации, программ ДО		6
		Реализация программы развития учреждения		10
	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			6
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся		5
Осуществление дополнительных работ	Выполнение важных/срочных работ, не входящих в должностные обязанности			5
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства/по профилю деятельности			10
	Участие в курсах повышения квалификации	свидетельство		4
		сертификат		3
		семинар		2
Сотрудничество с учреждениями профессионального образования	Совместные проекты, программы, посещение занятий, мастер-классов и т.д.			2
Участие в жюри конкурсов	Районный/городской/краевой уровень			4
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года		7
Наличие отраслевых наград	Наличие у педагога отраслевых наград федерального уровня (в течение 1 года с момента получения награды)	Почетный работник общего образования		10
		Почетная грамота министерства образования РФ		8

**Должность: специалист по охране труда**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов

	наименование	индикатор		
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Организация работы по соблюдению правил техники безопасности в учреждении	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	5
		Обучение по пожарно-техническому минимуму	Не реже 1 раза в три года	5
		Обучение по санитарному минимуму	Не реже 1 раза в 2 года	5
		Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	7
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	По факту проведения занятий	1 занятие Свыше 1	5 10
	Проведение тренировок по ТБ			4
Работа по совершенствованию системы ОТ и ПБ	Наличие, разработка программы деятельности по ОТ и ПБ, локальных актов по охране труда		5	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Взаимодействие со сторонними учреждениями и организациями	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	10
	Инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность реализации программы деятельности учреждения по ОТ и ТБ	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	7

**Должность: вахтер**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>15</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	<b>15</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>10</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b>
			<b>10</b>
			<b>15</b>
проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b>	
		<b>10</b>	
участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b>	
		<b>10</b>	
<b>15</b>			
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие замечаний	<b>10</b>

**Должность: дворник**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>25</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			



Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>25</b>
	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	<b>10</b> <b>15</b> <b>30</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>

**Должность: костюмер**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>10</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	отсутствие протоколов	<b>10</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>15</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов	<b>10</b> <b>15</b>

		до 6 часов свыше 6 часов	<b>20</b>
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие замечаний	<b>10</b>

**Должность: рабочий по обслуживанию здания**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>20</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	<b>20</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>20</b>
	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	<b>10</b>
			<b>15</b>
			<b>20</b>
выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>	
проведение мелких ремонтных работ в учреждении	временные затраты со		

	(по согласованию с заместителем директора по АХР)	100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
<b>ИТОГО</b>			

**Должность: делопроизводитель, специалист по кадрам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Полнота и соответствие документооборота законодательными и нормативными актами	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	<b>10</b>
	выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	<b>10</b>
	своевременное предоставление информации в органы государственной власти, муниципальной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	<b>10</b>
	соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	<b>10</b>
	внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	<b>10</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Оперативность выполняемой работы	качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	<b>10</b>
Осуществление дополнительных работ	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов	<b>5</b> <b>10</b>

		до 6 часов свыше 6 часов	<b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками	отсутствие замечаний	<b>10</b>

**Должность: сторож**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>15</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	<b>15</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>10</b>
	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:  до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	<b>5</b>
			<b>10</b>
			<b>15</b>
выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>	
проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством:	<b>5</b> <b>10</b>	

		до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие замечаний	<b>10</b>

#### Должность: уборщик служебных помещений

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>20</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	<b>10</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>20</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>10</b> <b>15</b> <b>20</b>
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>

		часов	
--	--	-------	--

**Должность: художник**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>10</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	отсутствие протоколов	<b>10</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>15</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>10</b> <b>15</b> <b>20</b>
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
	участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие замечаний	<b>10</b>

**Должность: гардеробщик**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		кол-во баллов
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			

Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	<b>15</b>
	отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	<b>15</b>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	благоустройство	наличие элементов	<b>10</b>
	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (по распоряжению администрации)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b>
			<b>10</b>
			<b>15</b>
проведение мелких ремонтных работ в учреждении (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>	
участие в подготовке учреждения к учебному году (по согласованию с заместителем директора по АХР)	временные затраты со 100% качеством: до 3 часов до 6 часов свыше 6 часов	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>	
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие замечаний	<b>10</b>

### Приложение № 3

#### Размер персональных выплат работникам МБОУ ДО ЦТ №3

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"* (2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"* (2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"* (2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным образовательным учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
8	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, мастерскими	10%
	музыкальными и спортивными залами	20%

\* (1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

\* (2) 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).

\* (3) Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

\* (6) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).



**Приложение N 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ ДО ЦТ №3**

Объемные показатели,  
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность  
работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение  
учреждения и другие факторы

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности к учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

5. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Учреждение относится к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 6 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся воспитанников в учреждениях	За каждого: обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		

в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	Находящихся на балансе учреждения	30

11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	На каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	За каждый вид	10
13. наличие обучающихся в образовательных учреждениях. Получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	За каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест(не менее)	15

Приложение N 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ ДО ЦТ №3

Перечень  
должностей, профессий работников учреждений, относимых  
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.6. Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

Приложение N 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ ДО ЦТ №3

Виды  
выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,  
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения  
для руководителя, его заместителей

Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	1%
			отсутствие фактов ухода детей из загородных оздоровительных лагерей	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%

		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
		тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
	кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
		участие педагогических работников городских профессиональных конкурсах	наличие участников	2%
			победителей	5%
		обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		участие в городских	включение в	5%

	коллегиальных органах и группах	советы, проектные группы, оргкомитеты		
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципальног о, регионального и международног о уровня:		
1 выступление (публикация)			2%	
2 и более выступлений (публикаций)		5%		
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	применение электронног о обучения, дистанционн ых образовател ьных технологий при реализации образовател ьных программ	5%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	международ ный и всероссийск ий уровень	5%
			региональны й уровень	2%
			муниципаль ный уровень	2%
	воспитательная работа	организация и проведение городских календарных мероприяти й для детей и взрослых	5%	
	востребованность	более 90%,	8%	

		дополнительных общеразвивающих программ	в рамках реализации сертификато в персонифиц ированного финансиров ания, менее 90%	0%
			более 90%, в рамках реализации общеразвива ющих программ по муниципаль ному заданию, кроме сертификато в персонифиц ированного финансиров ания, менее 90%	8%
				0%
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	организационная и финансово- хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролиру ющих органов	3%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставле ние платных образовател ьных услуг:	
			по тарифам, предусмотре нным правовым актом города	5%
			по индивидуаль ным тарифам	10%
		количество адресов мест реализации программы	до 5 объектов	5%

		дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	более 5 объектов	10%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	12%
			90-95%	5%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	10%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов в персонифицированного финансирования, менее 90%	8%
более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов в персонифицированного финансирования, менее 90%			8%	
	эффективность финансово-	исполнение бюджетной сметы учреждения	более 98%	10%



экономической деятельности	(плана финансово-хозяйственной деятельности)		
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности и	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	5%
	количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	5%
		более 6 консультаций в квартал	10%
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	12%
	сохранность контингента	90-100%	10%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие призеры, победители	5% 10%
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов в	10%
	% специалистов, имеющих квалификационную	не менее 50% от общего	5%

		категорию	числа педагогических работников	
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%
		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%

..

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ ДО ЦТ №3

Предельные уровни соотношения  
среднемесячной заработной платы руководителя,  
его заместителей и среднемесячной заработной платы работников

№ п/п	Наименование	Кратность
Образовательные учреждения дополнительного образования		
1	Руководитель	3,8
2	Заместитель руководителя	3,0

