



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования


Центр творческого развития  
и гуманитарного образования

660049, г. Красноярск,  
8 (391) 227-68-30, 8 (391) 227-23-39  
24centre.ru; [info@24centre.ru](mailto:info@24centre.ru)

ИНН 2466015368 246601001

**СОГЛАСОВАН**

Председатель первичной  
организации «Центр  
творческого развития  
образования»

  
Ю.В. Сычева  
(личная подпись), фамилия  
«05» мая 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Центр  
творческого развития  
образования»

  
Е.Ю. Шалимов  
(личная подпись), фамилия  
«05» мая 2019 г.



Положение о плате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Центр творческого развития  
и гуманитарного образования»

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в законодательством, постановлением администрации от 27.01.2010 г № 1 «Об утверждении Примерного положения о работниках муниципальной администрации города Красноярск и регулирует порядок и условия оплаты бюджетного образовательного учреждения «Центр творческого развития и – Цумаритар».

1.2. Заработная плата в соответствии с условиями устанавливается работнику на основании соглашения к трудовому договору (его изменений), локальных нормативных систем оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра определяется договором, соглашением, локальными нормативными актами трудового законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными актами Красноярского края, содержащими нормы трудового законодательства города Красноярск.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие условия оплаты труда принимаются работодателем с первоначальной организацией.

1.5. Центр в пределах, имеющихся у него средств, обеспечивает работникам, самостоятельным иными способами, другими мерами материального стимулирования (должностных окладов), ставок заработной платы без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Система оплаты труда работников Центра включает следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Норма часов педагогической (преподавательской) работы или продолжительности работы по постановлению Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормы часов учебной работы для педагогов) в образовательных учреждениях».

1.8. При переходе на новые системы оплаты гарантированной части заработной платы размеров окладов (должностных окладов компенсационных стимулирующих выплат в выплатах по новым системам оплаты труда платы (без стимулирующих выплат), установленной бюджетным законодательством в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Размер средств, полученных от приносящих доход объектов, находящихся в государственной или муниципальной собственности, направляемых на оплату труда работников в соответствии с затратами на выплаты застрахованных работников на обязательное социальное страхование и на обязательное социальное страхование в производстве и профессии на минимальных тарифах (цен) на услуги (работы) муниципальных образований.

1.10. Для работников Центра, оплата труда осуществляется за счет средств, полученных от деятельности, и с которыми для выполнения расширенных функций Центр услуг, трудовые договоры (дополнительные соглашения) устанавливаются в соответствии с назначением указанных средств.

1.11. Наименования должностей работников квалификационные требования (в соответствии с Единым квалификационным справочником работников – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих).

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной требованиями к квалификации, но обладающие практически опытом и выполняющие качественно возложенные на них должностные обязанности, подлежат аттестации специальной комиссией в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, отвечающие должности также как и подготовка и стаж работы.

1.13. Работникам, месячная заработная плата отработанной нормой рабочего времени и обязанностью выполнения компенсационного и характера ниже размера заработной платы Красноярского края № 986429 «00.01.09»

работников краевых государственных региональная выплата .

Месячная заработная плата работника , период норму рабочего времени и выпол (обязанности) , не может быть ниже миним установленного Федеральным законом от 29.10.2009 г. № 9864 «О системах оплаты труда

1.14. Региональная выплата для работника р размером заработной платы, установленн 29.10.2009 г. № 9864 «О системах оплаты труда

государственных учреждений» , и месячно работника при полностью отработанной

выполненной норме труда ( трудовых обяза 1.15. Работникам, месячная заработная пла

работником полностью отработанной норме р заработной платы, установленного Законом № 9864 «О системах оплаты труда работ

учреждений» , исчисленного та нном у р ц в р е м у устанавливается региональная выплата , р

определяется как разница между размеро Законом Красноярского го № 9864 «О системах

труда работников государственных учрежд пропорционально отработанному работником

платы конкретного работника за соответс 1.16. Для целей настояще го р е ш е н и я п о м е р у и р а з м е р у

месячной заработной платой понимается зар работником доплаты до размера минимал

установленного в Красноярск о с е к с о т в л е к т о р н а я ) ( в с 1.17. Исчисленная в соответс р е ш е н и я о с т а в л е н н а я

в целях обеспечения заработной платы размера минимальной заработной платы ( м

включает в себя начисления по районному к заработной плате о н а х с к л а д н ы е н а д б а в к и

к ним местностях или надбавке за ра климатическими условиями .

## II. Оклады ( должностные оклады ) , ставки

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором Центра профессиональной подготовке и уровню квалификации для осуществления соответствующей работы по сложным и важным ее работам в соответствии с окладами (должностными окладами), ставок в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Увеличение минимальных окладов (до заработной платы) осуществляется посредством (должностных окладами), ставкам заработной платы коэффициентов.

2.3. Для педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному

№ п/п	Основание повышения оклада (ставка заработной платы)	Предельное повышающее коэффициент в процентах
1	За наличие квалификационной	
	высшей квалификационной к	25
	первой квалификационной к	15
	второй квалификационной к	10
2	За осуществление в течение года изменений содержания образов	20

2.4. Условиями установления повышающего коэффициента устанавливается всем педагогическим работникам в зависимости от размера;

- коэффициент устанавливается, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество работы в общем фонде оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (к) осуществляется по формуле:

если доля стимулирующих выплат персональным выплатам < 15%, то  $k = 0\%$ ;

если доля стимулирующих выплат персональным выплатам > 15%, то повышающий коэффициент устанавливается по следующей формуле:

$$k = (Q_{\text{ст}} / Q_{\text{окл}} - 1) \times 100\%$$

где: – фонд оплаты педагогических работ для установления повышающих коэффициентов

Q – объем средств, предусмотренный окладами (должностных окладов) педагогическими работниками;

$Q_1 = Q - Q_{г-аФ ст-иМ отп}$ , – фонд оплаты труда педагогических работников;

Q – фонд оплаты труда педагогических работников установленных окладов (должностных окладов) компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Q – стимулирующий фонд оплаты труда, на стимулирующие выплаты педагогическими работниками не менее 15% от фонда оплаты труда;

Q – сумма средств, направляется на выплаты пособия по временной нетрудоспособности работника, оплаты дней служебных командировок, повышения квалификации;

Если  $k >$  предельного значения, то устанавливается предельного значения»;

2.5. Для всех видов выплат, гарантируемых в месяц, рекомендуется применять Тарифную таблицу педагогических работников. Оплата за фактически отработанное время в год, но раздельно по полугодиям на каждое полугодие (на иной период времени) в соответствии с предметом (договором).

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (деятельности организационных мероприятий) по условиям работы в неблагоприятных климатических и других основаниях, работников, а также лиц из числа руководителей, заместителей руководителей, а также работников, работающих в условиях повышенной ответственности, рекомендуется предоставлять отгулы в период, предшествующий началу каникул, учебных занятий (деятельности организационных мероприятий) по согласованию с руководством и уходу за детьми) по указанию администрации.

2.7. Ставки заработной платы, установленные на работу в неделю, являющиеся нормируемым

выплачиваются педагогическим работникам за выполнение части педагогической работы, входящей в соответствии с квалификационными характеристиками

2.8. Оплата за выполнение работ по расширению зон обслуживания и обязанностей временно отсутствующего работника, определенной трудовым договором

2.8.1. Оплата труда педагогическими работниками

При совмещении работниками временно отсутствующего работника без оформления трудового договора в учреждении оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда работников Центра применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения или другим причинам учителей, преподавателей работников;

- за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном, установленном им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу в учреждениях и организациях (в т.ч. изобразительных кабинетов для педагогической работы в образовательных

Размер оплаты за один час для учителей определяется по формуле:

$$C_u = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_u, \text{ где}$$

$C_u$  – размер оплаты за единицу работы для учителя  
 $\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда работников (должностные оклады), ставка компенсационные и персональные выплаты

$Ч_u$  – общее количество часов в тарификации.

Размер оплаты за один час для педагогических работников

- для педагогических работников, работающих по педагогической нагрузке 20 часа в неделю

– для педагогических работников, кото  
педагогическо~~ж~~о~~и~~4 нча~~а~~фрау зв неделю;

– для педагогических работников, кото  
педагогической нагрузки 25 часа в недел

– для педагогических работников, кото  
педагогической нагрузки 30 часа в недел

– для педагогических работников, кото  
педагогической нагрузки 36 часа в недел

( т . е . педагогические работники с наг  
нагрузкой 30 часов в неделю и т . д . ) ,

$S_{п} = FOT_{п} / 4, 3 * Ч_{п}$ , где

$S_{п}$  – размер о~~п~~л~~а~~т~~ы~~ны~~ч~~з~~а~~с~~а~~ работы для ин~~ы~~  
работников ;

$FOT_{п}$  – средний месячный фонд оплаты т  
педагогических работников, включающи

ставки заработной платы, компенсац~~и~~о

$Ч_{п}$  – о~~б~~щ~~е~~о~~л~~и~~ч~~е~~с~~т~~в~~о часов конкрет~~н~~ой  
работников в неделю.

2.8.2. Оплата труда ин~~ы~~О~~п~~л~~а~~т~~ы~~ а~~б~~о~~т~~т~~н~~ри~~у~~к~~д~~а~~а~~м . при  
профессий ( должност~~е~~б~~й~~с ) л~~у~~ж~~р~~в~~а~~ш~~н~~р~~я~~е~~н~~и~~у~~м~~в~~а~~е~~з~~и~~о~~н~~  
работы или исполнении обяза~~н~~о~~р~~с~~а~~т~~б~~е~~о~~й~~т~~н~~в~~и~~р~~к~~е~~а~~м~~  
освобождения о~~т~~е~~н~~р~~а~~б~~о~~т~~н~~у~~д~~о~~н~~р~~я~~д~~д~~о~~г~~о~~в~~о~~р~~о~~м~~.

При совмещении профессий ( должност~~е~~  
обслуживания, ~~е~~м~~в~~а~~е~~л~~р~~я~~б~~о~~т~~н~~и~~ю~~б~~ь~~ь~~ исполнен~~н~~  
временно отсутствующего работника бе~~з~~  
опре~~д~~е~~л~~е~~н~~н~~о~~й трудовым договором, работнику

Размер доплаты устанавливается по  
догово~~р~~т~~а~~о~~м~~с~~у~~о~~ч~~д~~е~~р~~ж~~а~~н~~и~~е~~м~~а~~ид~~с~~(~~п~~и~~о~~л~~н~~и)и~~т~~о~~е~~б~~л~~ь~~н~~о~~й~~р~~а~~  
процентном так и а~~б~~р~~о~~д~~о~~л~~н~~н~~н~~м~~й~~а~~р~~г~~р~~в~~у~~з~~и~~к~~и~~р . н  
регламентируется и устанавливается без

Выполнение в течение установленной п  
( смены ) наряд~~у~~ ~~е~~н~~н~~р~~а~~й~~б~~о~~т~~р~~о~~у~~д~~,о~~в~~ы~~п~~р~~е~~д~~л~~о~~ж~~е~~н~~н~~о~~  
работы по друго~~й~~о~~ф~~и~~с~~и~~и~~а~~к~~(о~~д~~ю~~л~~ж~~е~~н~~н~~о~~с~~р~~и~~) за  
оплату осуществляется по поручению раб  
работника .

Поручаемая работнику дополнительная  
( должности ) может ~~е~~с~~у~~щ~~е~~с~~т~~в~~л~~я~~т~~ь~~с~~я шу  
( должност~~е~~П~~о~~р~~у~~ч~~е~~н~~н~~о~~й~~)аемая работнику дополнител  
профессии ( должности ) м~~е~~ж~~е~~т~~р~~а~~о~~ш~~и~~р~~с~~т~~в~~е~~н~~и~~е~~т~~ь~~



обслуживания, выполнения работ в исполнении временно отсутствующего работника без его согласия по трудовому договору, работником выполняемая дополнительная работа как по другой, (должности).

Срок, в течение которого работник выполняет работу, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за три дня.

При внутреннем совместительстве (работник выполняет персональные и компенсационные выплаты по совмещаемым должностям. При внутреннем совместительстве (работник выполняет персональные и компенсационные выплаты по совмещаемым должностям) стимулируются работники (работники производятся как по основной и дополнительной совместительству).

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работникам Центра могут устанавливаться выплаты компенсационного характера:

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере не менее 4 %;

– районный коэффициент;

– процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, иных местностях, указанных в законе;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере не менее 15 % от оклада (должностного оклада) за работу различной квалификации (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время суток, в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее 15 % от оклада (должностного оклада) (должностей).

– работникам оздоровит ь в период отпусков систематическую переработку сверх норм в размере 15%;

– доплата за работу в ночное время 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в ночное время. Ночным считается

– сверхурочная работа в двойном размере, чем в полуторном размере. По желанию работника сверхурочной оплаты может компенсироваться предоставлением отгулов, но не более 4 часов в месяц.

– работа в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере. По желанию работника в выходной или нерабочий праздничный день, при предоставлении отгула, допускается работа в одинарном размере.

– при совмещении профессий (должностей) и исполнении работником без освобождения от основной работы производится доплата, размер которой устанавливается исходя из условий содержания и (или) сложности работы.

– другие виды выплат, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащимися в настоящем Положении.

3.3. Выплата компенсационного характера работникам в местах с вредными и (или) опасными условиями труда, определенном законодательством в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации от 28.06.2017 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников и реализации прав работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера работникам с вредными условиями труда устанавливается в размере (должностного оклада) работника.

3.4. Конкретные размеры и условия компенсации характера работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера (должностное вознаграждение) шабющичкоэффицент

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера направлены на абсимнуикрво в з н и е к а р е с т в е т р у д а , а т а к ж е п о о щ р е н и е з а в ы п о л н е н н у ю

4.2. Работникам Центра по решению директ ассигнований на оплату труда работников приносящей доход деятеЦельнторсотми, на направл работников, могут устанавливаться следующие характера:

- выплаты за важность выполняемой работ
- выплаты за ответственности при выполнении поставле
- выплаты за инт е к н и с е и в р н е о з с у т л ь т и а т в ы в с р о а б о т ы
- выплаты за качество выполняемых работ
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предприним доход деятеюль унвасптриа, являются учреждении стимулирующего ефа х р а б ю т н и к а м Ц е н т р а , Направление средств на выплаты стимул производится с учетом недопущёмнаи яс рпердесвт на выплаты стимулирующего характера рук

4.4. Размер свтыишугалирующего характера за и результат и р р е а б ю о н г р у ж д з e a н e t c c p e д c t в , п о л у ч п р и н о с я щ е й д o x o д д e я т e л ь н o c t и , у c т а н a в d o x o d o в , п o л у ч e н н ы х у ч р e ж д e н и e м , o т в п р o t c e т н o м к в e t a ф p m a c л e e д y o y u x k p и t e p и e в o c e н k a ч e c t в a т р у д a p y k o и в o в d ы п л e a л ч e и в a y н t p c e я ж d e e ж e и м

Критерии о результатив качества т	Условия		Предел размер (доход получен организаци принося доход деятельн
	Наименован	Индикат	
Выплаты за интенсивность и высокие резуль			
доход, получ организацией приносящей д деятельности	доля доходов организации приносящей д деятельности кварталеуко средств, предусмотрен выполнение муниципально	от 1 % до	0,5
		от 16 % 25,9%	1,0
		от 26 % 30,9%	1,5
		от 31 %	2,0

4.5. Вид выплаты должны отвечать масштабу и размеру вымужающего характера не устанавливаются в пределах фонда оплаты

4.6. Персональные выплаты утв. на основании напряженности и особого режима работы, оплаты труда молодым специалистам, о работника на уровне размера минимально Красноярском крае.

4.7. Персональные выплаты определяются в (должностному окладу), ставке заработной работникам устанавливаются в соответствии с Положению.

4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- освоения выделенных бюджетных средств
- вводу законченных ремонт объектов
- инициатива, творчество сотрудников
- методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с процессом или уставной деятельности Центра
- достижение высоких результатов работы
- участие в инновационной деятельности

– участие в соответствующем периоде мероприятий.

4.9. Размер выплаты по итогам работы работников соответствует Приложению № 3 к настоящему Положению.

4.10. Максимальным размером выплаты являются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Выплаты стимулирующего характера (за степень самостоятельности и ответственности за задачи, за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ) устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от результатов работы, качества труда и выработки, устанавливается в абсолютном выражении. Стоимость балла устанавливается решением Комиссии.

4.13. Директор Центра при рассмотрении вопроса имеет право учитывать аналитическую информацию Комиссии.

4.14. Положение о комиссии установлено в Положении о Центре. Состав комиссии утверждается приказом директора Центра. В состав комиссии входят представители работников Центра.

4.15. Стимулирующие выплаты, за исключением установленных Положением, устанавливаются директором Центра ежемесячно. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в зависимости от результатов работы (должностному окладу), ставке заработной платы работника в соответствии с бальной оценкой.

## V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Центра в пределах утвержденного бюджета предоставляется единовременная материальная помощь.

5.2. Единовременная материальная помощь предоставляется по решению директора в связи с гибелью работника или близкого родственника (супруга (супруги) или близкого родственника).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Центра в соответствии с Положением, устанавливается директором Центра.

превышаюттыисяч рублей по каждому основ  
пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальнойЦеонйт  
производится на основаётиоим шпроилкоажеан идии рнеак  
раздела.

## VI. Условия оплаты труда директора, за

6.1. Оплаттрауда директора, заместителей ди  
заработной платытжкогфяя включа

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

6.2. Размдфлжностного оклада директора у  
договором и определяется в кратном отн  
(должностногсотавкиа дзаа)р,аботной платы ра  
персонала возглавляемёгом юмнуучреждениуяф  
группе по оплате труда руководителей.

6.3. Размеры должностных окладов заместит  
директором Ц%нижа ерразвм Од должностного окл  
Центра

6.4. Выплаты компенсационного характера  
директора устанавливаются трудовым  
соглашением к трудовому договоружщс  
Положкнаикя венштраохцк должностным окладам,  
размерах, если иное не установлено зако

6.5. Заместидирлякмтора Центра могут установ  
выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемьюнойофтайб о
- ответственности при выполнении поставле
- выплаты за интенсивность и высокие е р
- выплаты за качество выполняемых рабо
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.6. Размеурслювия осуществления кыряктерса  
критерии оценки результативности и ка  
заместителей директора Прироженияютсж 5  
настоящему Положению.

- 6.7. Виды и размер персональных выплат определяет Приложение № 1 к настоящему Положению.
- 6.8. Размер выплат по итогам работы заместителей определяется в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.
- 6.9. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
  - проведение ремонтных работ;
  - подготовка образовательного Центра;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ.
- 6.10. Выплаты стимулирующего характера – премии, выплаты и выплаты по итогам работы, назначаемые приказом директора Центра от должностных лиц Центра.
- 6.11. Размер выплат по итогам работы устанавливается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах должностных лиц Центра.
- 6.12. Руководителям и членам их семей в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
- 6.13. Распределение фонда стимулирования осуществляется ежеквартально комиссией стимулирующих выплат, образованной Главным управлением администрации города.
- 6.14. При установлении условий оплаты труда директора, необходимо обеспечить соответствие условий оплаты труда, при условии выполнения директором показателей эффективности деятельности по итогам работы в максимальном размере.
- 6.15. Предельный уровень соотношения заработной платы заместителей к заработной плате директора, заместителей к заработной плате директора, заместителей к заработной плате заместителей определяется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

№ п / п	Наименование	Кратно
1.1.	Директор	4,0
1.2.	Заместитель директора	3,6

6.16. Размер стимулирующих выплат за важность самостоятельности и ответственности задач, за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ директору снижается взыскания не снятого на момент принятия

в виде замечания

в виде выговора

В случае наличия одновременно двух взысканий размер процентов, на которые за важность выполняемой работы, ответственности при выполнении работы, за высокие результаты работы, за качество не более чем на 30%.



**Минимальные размеры окладов (должностная заработная плата МБОУ «ДОТ ЦГРиБО»**

**1. Профессиональная квалификационная группа работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный оклада (должностная заработная плата)
<b>Профессиональная квалификационная группа работников общеобразовательного учреждения</b>		
вожатый, костюмер		2 822,0
<b>Профессиональная квалификационная группа педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень (физический труд)	при наличии сертификата профессионально	4 874,0
	при наличии диплома профессионально	5 547,0
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, организатор)	при наличии сертификата профессионально	5 102,0
	при наличии диплома профессионально	5 810,0
3 квалификационный уровень (методист, воспитатель)	при наличии сертификата профессионально	5 588,0
	при наличии диплома профессионально	6 364,0
4 квалификационный уровень (старший воспитатель)	при наличии сертификата профессионально	6 115,0
	при наличии диплома профессионально	6 967,0

**2. Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих»**

Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих»		Минимальный оклада (должностная заработная плата)
1 квалификационный уровень (креатарь)		2 971,0
2 квалификационный уровень (натуратор)		3 297,0

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»</b>	
1 квалификационный уровень (сторож, охранник, административный персонал, бухгалтер, машинист, электромонтер, слесарь)	3 623,0

### 3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

<b>Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»</b>	
1 квалификационный уровень	7 248,0
Ведущий инженер (заместитель руководителя)	5 253,0

### 4. Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих»

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»</b>	
1 квалификационный уровень (сторож, гардеробщик, дворник, рабочий по ремонту, каменщик, штукатур)	2 552,0

### 5. Профессиональные квалификационные группы «Медицинские и фармацевтические профессии»

<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
2 квалификационный уровень (медсестра)	3 623,0
3 квалификационный уровень (фармацевт)	3 922,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Высший медицинский персонал»</b>	
2 квалификационный уровень (врачи)	5 675,0

Виды и размер персональ МБОУ В Д О Л Ц Т Р и Г О о

№ п / п	Вид условия персональных	Размер оклада (должностного оклада) <*>
1	Сложность, напряженность и количество филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Выплата за опыт работы<*>: занимаемая должность	
	от 1 года	5%
	при наличии ученой степени культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный», при условии соответствия профилю учреждения	15%
	при наличии почетного звания «Народный» при условии соответствия профилю учреждения	20%
	от 50 лет	15%
	при наличии ученой степени культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора наук искусствоведения	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный», при условии соответствия профилю учреждения	25%
	при наличии почетного звания «Народный» при условии соответствия профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата культурологии, искусствоведения	35%
	при наличии ученой степени кандидата искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный» при условии соответствия профилю учреждения	35%

	при наличии специального звания «Народный» при условии соответствия профилю учреждения	40%
3	Специалист аналитического отдела или среднего профессионального образования в течение трех лет после окончания договоров с муниципальными органами либо продолжающим работу в учреждении персональная выплата устанавливается с даты окончания учебного заведения	20%
4	За заведование элементами информации кабинетами	10%
	мастерскими, музыкальными и	20%

< \* > На основе результатов экспертизы производится (должностного работника) шаблон эффективности

< \* \* > Размеры выплат при выполнении условий по степени суммируются.

Для педагогических работников учитываются учреждения или профилю педагогической дисциплины

< \* \* \* > Производится при выполнении условий (учреждения или профилю педагогической дисциплины).

< \* \* \* \* > От минимального оклада (должностной платы) от 10% до 20% (до оклада), с платы (безнаучности)».

Размер выплат по итогам работы за год

Критерии результативности и качества работ	Условия		Предел число балло
	Наименование	Индикатор	
Объем ввода за ремонт объектов	Текущий ремонт	в срок	25
	Капитальный	в полном объеме	50
Инициатива, творческое применение в современных формах организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение поручений, связанных с обеспечением процесса или деятельности	Задание выполнено	в срок, в объеме	50
Достижение высоких результатов в определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результате	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализованных проектов	участие	50
Участие в соотнесении в выполнении важных работ,	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды выплат стимулирующего характера  
размер и условия их осуществления  
критерии оценки результативности и качества  
для директора, заместителей дир**

**Директор :**

Критерии о результатив качества де учреждени	Услов		Предел размер к ( должнос окладу) , заработ платы
	Наименова	Индикато	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, ответственности при выполнении поставлен</b>			
Последователь реализациям деятельности учреждения	выполнение пр деятельности учреждения	95-100%	30%
		90-95%	10%
	соответствие требованиям органов	отсутс предпис	30%
		устран предпис установ е сро	10%
	соответствие обеспечения лицензионным, аккредитацион требованиям	95-100%	30%
Эффективност финансово экономическо деятельности	исполнение б сметы учрежде финансово деятельности)	95-100%	70%
		80%	50%
		70%	30%
Выстраивание эффективных	наличие согла договоров о с	факт на	30%

взаимодействием с другими учреждениями, достижения учреждения	деятельности		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>			
Дополнительные объекты управления	количество объектов управления	за каждый объект управления	10%
	участие в организационных мероприятиях, реализации проектов, программ	за каждое участие	10%
Выполнение учреждением муниципальными		90-100%	50%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Соблюдение законодательных нормативных актов	отсутствие на законодательных нормативных актов	0 предп	50%
Эффективность реализуемой политики	укомплектован	90-100%	20%
	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	0 жалоб в протокол	20%
	количество молодых специалистов	за каждого молодого специалиста	5%

## З а м е т к и д л я п р е к т о р а м е с т и т е л ь д и р е к т о р а п о А

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, ответственности при выполнении поставлен</b>			
Последовательная реализация деятельности учреждения	выполнение программы деятельности учреждения	95-100%	30%
		90-95%	10%
	соответствие требованиям органов	отсутствия предписаний	30%
		устранены предписания, установлен	10%
соответствие обеспечением аккредитационным требованиям	95-100%	30%	
Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетов учреждений (финансово-хозяйственной деятельности)	95-100%	70%
		80%	50%
		70%	30%
Привлечение дополнительных источников образования процесса	получение финансовых средств в результате участия в образовательном процессе	наличие г	20%
		наличие по на внебюджетных средств	20%
	использование других учреждений, ведомств для образовательного процесса	количество соглашений, о совместной деятельности	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие резул</b>			
Дополнительные объекты управления	количество объектов управления, зон обслуживания, комплексов (сетей)	за каждый управлен	10%
		до 5 консу квартал	10%



	муниципальных	более 6 кон квартал	15%
	участие в орг внутрисистемн мероприятий, у организации р реализации гр проектов, кон программ	за каждое	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Выполнение муниципально на оказание образователь	сохранность к	90-100%	10%
	исполнение пл мероприятий с	100%	30%
	результат уча муниципальных	участие	10%
	краевых мероп	призеры, п	30%
Эффективност реализуемой политики	% обученных с имеющих допус выполнению раб обеспечивающи бесперебойную учреждения	90-100% от необходим количество специалист	20%
	% специалисто квалификацион категорию	не менее общего чис педагогич работник	10%
		не менее общего чис педагогич работник	30%
	количество пе работников, у профессиональ конкурсах	за каждого	20%

**Стимулирующие выплаты работникам МБОУ ДО ЦТР**

(выплаты за важность выполняемой работы, ответственность за задачи, за интенсивность и высокие результаты работы, вып.

По должностям: педагог дополнительного образования, педагог структурного подразделения, методист, педагог

Критерии о результатах и качества работников	Наименование получения стимулирующих выплаты	Показатели и оценки эффективности деятельности	Пределы количественных баллов	Комментарии
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности</b>				
Разработка, реализация, организация семинаров, мероприятий	Разработка и проведение официальных мероприятий (положения, экипр.)	Проведение мероприятий. Организация мероприятий. Количество мероприятий. Уровень меро	15-65	Качество работы оценивается на основании записки рук-ва. Организация мероприятий количеством: участие – до 4500 руб. – 10 баллов – до 4000 руб. – 8 баллов – более 4000 руб. – 10 баллов Уровень мероприятия: районный – 10, краевой – 15, Росейский – 20, международный – 25
Сохранность количества потребителей	Стабильный состав объединения (года)	Сохранность 80-100%	5-30	Сохранность контингента: – 80% – 5; – 85% – 10;

Муниципальное образование				– 90% – 15; – 95% – 20; – 100% – 30
Методическое обеспечение программы (разработка программы)	Разработка дополнительных развивающих программ	Полное представление и сложность. Соответствие методическим требованиям	10-100	Качество и количество документации на основании служебно-руководителя (ИФУ комплект)
Работа в экспертных комиссиях, руководстве объединения педагогов (проектными командами, творческими группами, методическим объединением)	Наличие подтв документации позиционирования учреждения в работе комиссии подготовка от документации	Наличие подтверждающих документов. Уровень мероприятий объединения	5-15	Уровень мероприятий объединения: – район – 5; – город – 10; – Россия – 15
Работа с педагогическим коллективом учреждения	Наставническая	За каждого специалиста плана работ	10	За каждого специалиста
	Создание условий эффективной деятельности коллектива	Отсутствие невыполнение коллективно (для Председателя По факту вып работ (для коллектива)	10	-

Ведение профессиональной документации	Полноответственность документов педагогического образования, структурного подразделения педагогического организатора нормативным актом регламентирую	Наличие преддокументации	10-120	В соответствии с у
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Предъявление результатов педагогической деятельности (доклады, выступления, презентации, публикации,	Выступления педагогически методических семинара жлама других уровнях города российском и международном	Доклад, выступление, публикация,	5-30	Уровень выступления – учреждение; и не – район – 10; – город – 15; – край – 20; – Россия – 30
Участие в профессиональных конкурсах и городских профессиональных мероприятиях	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, российского уровня (качестве сотрудника учреждения)	Участие / Победа	5-30	Участие :/ Победа – район – 5/10; – город – 10/15; – край – 15/20; – Россия – 20/30
Осуществление образовательной деятельности в группах с большим количеством	Организация образовательных групп детей человек	В группе – 16-20 человек – 21-25 человек – 26-30 человек	5-15	В группе: – 16-20 человек – 50 руб. – 21-25 человек – 100 руб. – 26-30 человек – 150 руб.

Интеграция образователей в процесс участия ОБЗ, детей, учете в ОВД	Наличие обучения ОБЗ, детей, с учетом в ОВД (индивидуально плана)	За каждого обучающегося при наличии доку	5	За каждого обучающ
Осуществление дополнительных работ	Осуществление входящих в обязанности	По факту вып работ	до 70	Качество и сложность, времязатратность, балныисляются на о служебной записки 70 баллов)
	Проведение дополнительных	По факту вып работ	д 70	Времязатратность, служебной записки 70 баллов)
	Оформление вы площадке адр 44 площадках сто организаций, презентаций и	По факту вып работУровень мероприятия.	д 30	На основании служебных руководителных мер – учрежд-ние – рай-10; – гор-15; – кра-20; – Рос-20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Участие обу в мероприяти конкурсах	Достижения конкурсных мероприятий городского, российского, международного случаев позиции учреждения и	Участие / По	5-40	Участие Победы: – рай-10; – гор-15; – кра-20; – Рос-25 – Международн

	учреждения статуса конкурсу			Граппри + 1 0	
	Организация в обучающихся конкурсные мероприятия, международного, росмеждународного (случае позиции учреждения)	Участие в обучающихся	20-80	До 2 0	Более 2 0
				Кр а-20; Рег и-30н Рос е-40я Ме жд уна й-80	Кр а-30; Рег и-40н Рос е-50я Ме жд уна й-80
	Участие в ведомственных мероприятиях, официального	Участие	5-30	- учреждение; - рай-10; - гор-15; - кра-20; - Рос е-30я	
Участие в обучающихся отк в развитии, мероприятия конкурсах	Достижения в конкурсных мероприятиях городского, российского, международного	Участие / По	10-35	Уровень : - рай-10/15; - гор-15/20; - кра-20/25; - Рос е-25/30; - Ме жд уна й-30/35 й	
Организация мероприятий учреждения родителями обучающихся педагогов дополнительного образования имеющих сов	Проведение мероприятий в целях и за образовательных программы, участие в количестве в группе / коллек участия более	Проведение мероприятий, экспертиза, документация	10-40	Качество и, сслтоежнеонсе - балны числятся на служебной записк-10 баллов) Организация меропр количеством: участн - до 450л о-в1 е0к баллов - до 4 0 0 о-в2 е0к баллов - более е1л о-в3 е0к балло	

ставки с до педагогов из	( для педагогов организаторов			
-----------------------------	----------------------------------	--	--	--

По должностям: и т.р. в фирмах же не вводящий и ружье не фдц там же с той же  
бухгалтер, методист, делопроизводитель, специалист по ка

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельн</b>			
Ведение документации	Полнота и соответствие нор документации	Постоянно	30
Полнота и соответст документооборота за нормативным актам	Выполнение требований по с документов, отсутств своевременной информации в муниципальной власти и вне	Постоянно	50
Внедрение современн автоматизации сбора информации с помощью информационных комп технологий	Ведение баз автоматизирован	Отсутстви замечаний ведению б автоматиз ого сбора информаци	50
Отсутствие случаев	Отсутствие случаев травмат	Стабильно	30
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Техническое и програ и использование его	Функционирование локальной учреждения, использование	Стабильно	30
Осуществление допол работ	Наличие дополнительных раб	Выполнение дополните работ	до *1 0
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

Коммуникативная культур творческий подход	Выстраивание конструктивных сотрудниками учреждения	Отсутствии замечаний	30
Качество выполняемы	Отсутствии возврата документ	Отсутствии возврата	10

\* Качество и сложность, время затрачиваются на выполнение и исполнения уже вно й з

По должностям: костюмер, заведующий ообщественными связями, иркутская областная администрация, дворник, уборщик служебных помещений, гар

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельн</b>			
Безперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение правил техники безопасности, инвентарем, оборудованием	100 %	до *30
	Отсутствии фиксированных имущественных нарушений	Отсутствии проток	до *30
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление до работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	до *30
	Проведение ремонтных работ оборудования	Выполнение ремонтных работ	до *10
	Выполнение работ по обеспечению безопасности учреждения (видеонаблюдения, контроль)	Постоянно	до *50
	Мелкий ремонт и мойка средства (для водителя)	1 раз в месяц	10-30*
	Организация изготовления мелкий ремонт костюмов	По факту выполнения	до *15



	Наличие дополнительных	Выполнение дополн	до *70
Своевременное обслуживание, оборудования механизмов	Оперативность работы	Выполнение работ установленного ср качества	до *10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Коммуникативная	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	до *50

\*Качество и сложность, время выполнения работ, сложность, а также наличие и исполнение дополнительных работ

По должностям: вожакий, воспитатель, старший тьютор, и т.д. и т.д. организатор (в лагере)

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности</b>			
Организация каникул и отдыха детей	Выполнение учебного плана общеразвивающих мероприятий / программы деятельности	Обеспечение работ с планом / программ	до *50
Разработка программ методических материалов	Количество / качество разработанных методических материалов	Наличие и качество программ	до *10
Ведение профессиональной документации (планы, сценарии и пр.)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	Наличие и качество мониторинговых карт	до *50
Привлечение и работа с совместного проживания воспитанников	Отсутствие случаев нарушения	Отсутствие случаев дисциплины	до *50
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

Организация - колл творческой деяте	Проведение в ао б е р а ъ н ы х м е физкультурно-спортивных праз соревнований и пр .	Выполнение плана	до *1 0
Достижения	Участие в проведении краевых и международных мероприятий	Выполнение плана	10-30*
Осуществление различных видов работ	Осуществление дополнительных предусмотренных планом	Наличие дополнитель	до *7 0
	Выполнение работ по ремонту оборудования и погружению грузочных раб	Постоянно	до *2 0
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Развитие деятельности общественных объ	Организация работы клу	Выполнение плана	до *5 0
Внедрение современных образовательных здоровьесохраняющих в обр а з ъ о н в ы и т е п р о ц е	Освоение здоровьесохраняющих современных образовательных применение их в работе	Постоянно, наличие программы	до *5 0

\* аН и с л я ю т с я н а о с н о в а н и и с л . у ж е б н о й з а п и с к и р у к о в о д и т е л я