

Приложение 7
к коллективному договору
на 2025-2028годы

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

заместитель руководителя
главного управления образования
администрации города Красноярск
Т.В. Авулова

«16» июля 2025г.



директор МАОУ ДО ЦДТ № 4

Л.Н.Тарасенко

«16» июля 2025г.

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО ЦДТ № 4

«16» июля 2025г.

И.В. Кевлер

«16» июля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества № 4»

Красноярск, 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» (с изменениями от 04.06.2025 № 433), Постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», (с изменениями к приложению от 18.06.2025 г. № 458), Законом РФ от 27 октября 2006 № 174 ФЗ «Об автономных учреждениях» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» (далее - Учреждение), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

1.3. 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.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной

организации.

1.5. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, не превышая предельных размеров, установленных настоящим Положением.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. 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. Заработная плата

начисляется на основании тарификации и штатного расписания по платным услугам, утвержденным руководителем учреждения.

1.9. 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.

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

1.10. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.11. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2025г.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных правовыми актами города Красноярска (Приложением № 1 к настоящему Положению).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.3. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития, и других нормативных документов (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.4 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут устанавливаться с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

2.5. Для учёта всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять тарификационный список работников. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объём учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников

наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и других причинах педагогических работников.

2.7. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учётом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.8. Предельный размер нагрузки для работников не регламентируется и устанавливается без ограничений по соглашению сторон.

2.9. При внутреннем совместительстве (разные должности) работнику производятся персональные, компенсационные, стимулирующие выплаты как по основной должности.

2.10. Оплата труда сторожей производится ежемесячно в размере установленного оклада (тарифной ставки) не ниже установленного МРОТ, при условии отработки всех смен в соответствии с графиком, независимо от возможности недоработки и переработки. Окончательный расчет с работником с учетом недоработки или переработки производится по итогам учетного периода.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. День работы оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

3.10. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- районный коэффициент – 1,3;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями – 30%;
- выплаты за ненормированный рабочий день –10% от оклада (должностного оклада) работника;
- педагогическим работникам при наличии квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" - 2500 рублей;
- за заведование элементами инфраструктуры - 950 рублей.

3.11. Выплата при наличии квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.12. Выполнение работы в условиях ненормированного рабочего дня регулируется статьей 101 ТК РФ.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней в соответствии со ст. 116—119 ТК РФ. В перечень работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, включаются следующие категории работников: директор,

заместители директора.

3.14. Работникам Учреждения: директору, заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР, заместителю директора по АХР устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за ненормированный рабочий день - 10%

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от 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 квалификационной категории, опыта работы, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Конкретные значения стимулирующих выплат каждому работнику устанавливается директором Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.5. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

4.6. 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 учреждения определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.9 раздела 1 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

4.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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 месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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.

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.

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объём освоения выделенных бюджетных средств;
- объём 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 определённый период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (Приложением № 5 к настоящему Положению).

– 4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

Основаниями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

4.12. При рассмотрении вопроса о стимулировании работника может быть учтена аналитическая информация органов управления Учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются в учреждении ежемесячно/ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно в зависимости от содержания критериев пропорционально отработанному работником времени или без учета отработанного работником в отчетном периоде времени устанавливаются в соответствии с Приложением № 3.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

4.15. Критерии, являющиеся основаниями для установления стимулирующих выплат, конкретизируются для каждой из должностей (групп должностей). Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой. Стоимость балла устанавливается решением трудового коллектива.

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_{1балла} - 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).

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

где:

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

Q_{стимрук} - 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_{стим} не может превышать Q_{стим1},

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

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{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_{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, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

Qбаз - 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;

Nотп - 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;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.16. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, регламент её работы и её состав, утверждается приказом директора Учреждения. При этом в составе комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации (Приложение № 8 к Коллективному договору).

Виды, критерии и условия стимулирующих выплат для работников Учреждения определяется согласно Приложению № 3 к настоящему Положению, которое принимается решением Общего собрания трудового коллектива Учреждения и является неотъемлемой частью настоящего

Положения.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего положения. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения и с учетом положений настоящего раздела.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда директора, заместителей директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размер должностного оклада директора 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 учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.3 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя

всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.4. 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.

6.5. 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 № 6 к настоящему Положению.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного Приложением № 11 к настоящему Положению.

6.7. Директору Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений 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 территориального отдела главного управления образования администрации города по Железнодорожному району города (далее - территориальный отдел).

6.8. 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 учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

6.9. 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 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск».

6.10. 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 № 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.

6.11. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

6.12. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.14. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.15. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 15,3 должностных окладов руководителя учреждения 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 руководителю учреждения направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

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

6.17. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

6.19. 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 руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.20. 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 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).

6.21. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.22. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя, заместителей устанавливаются согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.23. Руководителю, заместителям учреждения устанавливаются персональные выплаты в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

6.24. 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 директору Учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.25. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору Учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с Приложением № 10 к настоящему Положению.

6.26. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора.

6.27. Руководителю, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

6.29. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора производится на основании приказа директора Учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.30. 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 пункте 6.13 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера директору 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	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от
---	---------	---

		приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или плана финансово-хозяйственной деятельности ¹ более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением № 11 к настоящему Положению.

6.32. Размер должностных окладов заместителям директора устанавливаются директором учреждения на 10% ниже размеров должностного оклада директора учреждения. Выплаты компенсационного характера заместителям директора Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных автономных учреждений, их заместителей формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы

директора, заместителей директора) устанавливается правовым актом администрации города. (Приложение № 11 к настоящему Положению)

№ п/п	Наименование	Кратность
1.1.	Директор	3,8
1.2.	Заместитель директора	3,00

6.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора за счет приносящей доход деятельности учреждения устанавливаются согласно Приложения № 8 настоящего Положения.

**Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников**

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МАОУ ДО ЦДТ № 4**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 ²
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих общепрофессиональных должностей¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253

2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» ²	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ²	

5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» ²	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

<2> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам	14 143

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МАОУ ДО ЦДТ № 4
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ²	2 500 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ²	2 500 рублей

-----,

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ ДО ЦДТ № 4
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ)**

Таблица № 1

По должности: методист

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное число баллов	Период	
1.1 Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие разработанных и оформленных педагогическими кадрами учреждения инновационных программ, методов или технологий	Выписка из протокола Методического совета с подтверждением участия методиста и приказ о внедрении методов и технологий в образовательный процесс	3 балла	месяц	
1.2 Наставническая деятельность	Участие в реализации Программы наставничества в учреждении	Приказы о назначении о формировании наставнических пар и об утверждении персонализированной	Наставник – 3 балла	ежемесячно на период реализац	

		программы наставничества		ии
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1 Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	Справка заместителя по УВР (100% выполнения плана и отсутствие замечаний)	2 балла	квартал
2.2 Непрерывное собственное профессиональное образование	Очное участие в профессиональном конкурсе	Подтверждающий документ	Участие: Уровень: муниципальный – 2 балла региональный – 3 баллов, всероссийский – 8 баллов Лауреат/призер: муниципальный – 3 балла региональный – 4 баллов, всероссийский – 9 баллов Победа: муниципальный – 4 балла региональный – 5 баллов, всероссийский – 10 баллов	месяц
	Участие в профессиональном дистанционном конкурсе муниципального, регионального уровня, российского и	Подтверждающий документ	Победа: 1 балл	месяц

	международного уровня			
	Повышение квалификации по курсу и(или) по программе профессиональной переподготовки, соответствующим содержанию методической деятельности	Наличие удостоверения	Менее 72 ч - 1 балл От 72 ч. до 99 ч – 2 балла От 100 ч. и выше – 3 балла	месяц
		Наличие диплома о профессиональной переподготовке	4 балла	месяц
2.3 Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ	Методическая помощь педагогам в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства: городской конкурс «Лучший педагог дополнительного образования», всероссийский конкурс «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и в ведомственных профессиональных конкурсах «Педагогический хакатон», «Фестиваль инфраструктурных решений», открытый городской онлайн-конкурс «Урок в городе»	Приказ по учреждению и документ, подтверждающий участие педагога	2 балла	месяц
		Приказ по учреждению и документ, подтверждающий призовое место педагога	5 баллов	
	Методическая помощь педагогам обобщении их опыта и в подготовке к участию конкурсах методических материалов, образовательных программ	Приказ по учреждению и документ, подтверждающий участие педагога	1 балл	
		Приказ по учреждению и документ, подтверждающий призовое место педагога	3 балла	
2.4. Работа в составе творческих групп по реализации проектов, программ, грантов	Руководство группами	Приказ о составе группы по реализации проекта, программы, гранта и отчет о выполненных работах	Уровень: учреждение -2 балла районный – 3 балла муниципальный – 4 балла региональный,	ежемесячно на период реализации

			всероссийский – 5 баллов	
	Участие в группе		Уровень: учреждение -1 балл районный – 2 балла муниципальный – 3 балла региональный, всероссийский – 4 баллов	
	Получение учреждением дополнительных финансовых средств и материального обеспечения по итогам личного участия сотрудника в конкурсах, проектах, грантах	Справка заместителя директора по АХР	2 балла	по факту получения финансовых средств
	Отчет по реализации гранта грантодателю	Скриншот страницы официальной электронной почты учреждения	2 балла	по факту отправки отчета
2.5 Выполнение поручений руководителя	Участие в проведении массовых мероприятий	Приказ об участии в проведении мероприятий и отчет о выполненных работах в полном объеме и без замечаний, согласованный ответственным за исполнение приказа.	Уровень: учреждение -1 балл районный – 2 балл, муниципальный и выше – 3 балла	месяц
	Участие в составе комиссии (совета) учреждения	Приказ о составе совета(комиссии) и протокол заседания комиссии за отчетный период	руководство – 3 баллов; член комиссии (совета) – 2 балла	месяц
	Выполнение работ в АИС «Навигатор» в соответствии с приказом	Приказ о назначении ответственных и отчет о выполненных работах в полном объеме и без замечаний,	3 балла	месяц

		согласованный ответственным за исполнение приказа.		
	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	Приказ	За каждый вид работ – 2 балла, но не более 10	месяц
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1 Разработка собственных проектов, методических материалов	Наличие разработанных проектов, методических материалов	Выписка из протокола Методического совета и приказ об утверждении к реализации проекта/использованию материала педагогическими работниками учреждения	за каждую методическую разработку или проект 3 балла	месяц
3.2 Описание педагогического опыта	Распространение собственного методического опыта в профессиональном сообществе через выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, заседаниях МО, проведение мастер-классов и т.п. (очно)	Программа мероприятия и(или) протокол заседания совета/жюри и приказ об участии	За каждое очное участие Уровень: районный, муниципальный – 3 балла региональный, всероссийский – 4 балла	месяц
	Распространение собственного методического опыта в профессиональном сообществе через проведение вебинаров, лекций, мастер-классов, видео-уроков и т.п. (дистанционно)	Программа мероприятия и(или) протокол заседания совета/жюри и приказ об участии	За каждое дистанционное участие Уровень: муниципальный – 3 балла региональный, всероссийский – 4 балла	месяц

	Наличие публикаций (презентации, статьи, видео-контент и т.п.) по обобщению и распространению собственного педагогического опыта для педагогов, обучающихся, их родителей и общественности.	Скрин – шот Выходные данные сборников или ссылка на публикацию с указанием авторства	СМИ, сайт – 2 балла Научно-методические издания – 3 балла	месяц
	Подготовка текста для публикации в официальных пабликах учреждения	Скриншот	1 балл за каждый	месяц
3.3 Организация повышения профессионального мастерства педагогов учреждения	Проведение мастер-классов и семинаров для педагогов по трансляции методов, форм и технологий, предъявление образовательных практик	Приказ о проведении мастер-класса, семинара	2 балла	месяц
3.4 Профессиональная экспертная деятельность	Экспертиза внешних работ, программ, проектов (при наличии подтверждающих документов)	Приглашение (при наличии), приказ или выписка из протокола	1 балл за каждую работу (не более 10)	месяц
	Работа в составе жюри, судейских и экспертных комиссиях, конкурсах, чемпионатах и иных мероприятиях		3 балла за каждое мероприятие	
3.5 Профессиональные достижения	Общественное признание за вклад в образование («Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры, спорта и туризма», «Отличник народного просвещения»)	Наличие подтверждающего документа	10 баллов	ежемесячно в течение года
	Получение ведомственных наград (медалей, грамот и пр.)	Наличие подтверждающего документа	Всероссийские органы власти (Почетная грамота, благодарственное письмо Министерства РФ) - 10 баллов Региональные органы власти	месяц

			<p>(губернатор, Законодательное собрание, Министерство образования) -8 баллов</p> <p>Городские органы управления (администрация города, глава города, управление образование) -6 баллов</p> <p>Районные органы управления (администрация района, глава района, ТОО)- 4 балла</p>	
--	--	--	--	--

Таблица № 2

По должностям: педагог дополнительного образования, концертмейстер

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.				
Критерии оценки результативности и качества труда работников центра	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное число баллов	Период
1.1.Сохранность количества контингента потребителей муниципальных услуг	Стабильный состав групп обучающихся, согласно данным АИС Навигатор (или по результатам проверок посещаемости учебных занятий)	Справка ответственного специалиста АИС «Навигатор дополнительного образования детей в городе Красноярске» (выдается ежемесячно	Наполняемость групп (ПФДО): - 100% за каждую гр. 1 балл - Более 100% за каждую гр. 2 балла	месяц
	Высокий рейтинг программ в АИС Навигаторе. Наличие положительных отзывов о программе.	За каждый положительный отзыв в АИС Навигатор Скриншот отзыва	1 балл за каждый	по итогам полугодия (декабрь, май)
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	Информация в СМИ (газета, журнал, ТВ, радио) копия статьи, ссылка	2 балла за каждый	месяц

1.2.Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка методического и дидактического материала, подготовка материала для записи фонограмм, аранжировок	Ссылка на материал/скриншот/ распечатанный вариант	Педагог - 5 баллов Концертмейстер - 3 балла	месяц
	Разработка и реализация программы летнего модуля, ОМК к образовательной программе	Протокол методического совета и согласование с заместителем директора по УВР	3 балла	месяц
1.3. Ведение профессиональной документации	Качество ведения профессиональной документации. Отсутствие замечаний и своевременность исполнения в отчетные периоды (рабочая ДООП, журнал учета работы ПДО, анализ деятельности ПДО по итогам учебного года)	Справка заместителя директора (выдается ежеквартально)	3 балла	3, 4 ,2 квартал
1.4. Наставническая работа	Реализация Дорожной карты по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ЦДТ № 4	Приказ о назначении наставников и реализации мероприятий, предусмотренных Дорожной картой о реализации системы наставничества в учреждении	5 баллов	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

<p>2.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических и методических советах, семинарах, конференциях</p>	<p>Распространение педагогического опыта педагогов в профессиональном сообществе через выступления на педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, форумах проведение мастер-классов (очно). Проведение вебинаров, лекций, мастер-классов, видео-уроков и т.п. (дистанционно)</p>	<p>Подтверждающий документ (приказ, сертификат, диплом), протокол с обозначением выступающих</p>	<p>Учреждение Район Город Край Всероссийский Международный</p>	<p>2 балла 3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов</p> <p>за каждое, но не более 30</p>	<p>месяц</p>
<p>2.2. Публикации (печатные, электронные)</p>	<p>Наличие публикаций (презентации, статьи, видеоконтент и т.п.) по обобщению и распространению собственного педагогического опыта для педагогов, обучающихся, их родителей и общественности. (СМИ, сайт, научно-методические издания)</p>	<p>Подтверждающий документ (ссылка на публикацию)</p>	<p>Муниципальный Региональный Всероссийский Международный</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла</p> <p>за каждую публика цию</p>	<p>месяц</p>
	<p>Подготовка контента для публикации в официальных пабликах и на сайте учреждения</p>	<p>Скриншот с датой публикации</p>	<p>1 балл за каждый</p>	<p>месяц</p>	
<p>2.3. Непрерывное собственное профессиональное образование</p>	<p>Очное участие в различных мастер-классах, семинарах, соответствующих профилю профессиональной деятельности</p>	<p>Документ о прохождении</p>	<p>2 балла за каждый</p>	<p>месяц</p>	

2.4.Участие в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах (очно): городской конкурс «Лучший педагог дополнительного образования», всероссийский конкурс «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»	Подтверждающие документы	Участник любого уровня 10 баллов Призер 20 баллов Победитель 25 баллов	годовая в случае победы
	Участие в ведомственных профессиональных конкурсах (очно): «Педагогический хакатон», «Фестиваль инфраструктурных решений», открытый городской онлайн-конкурс «Урок в городе»	Подтверждающие документы	Участник – 5 баллов Победитель коллективная работа –10 баллов Победитель индивидуальная работа –15 баллов	годовая в случае победы
	Участие в иных конкурсах, тематика которых соответствует профессиональной деятельности педагога	Подтверждающие документы	Победитель – 2 балла Участник – 1 балл	месяц
2.5. Профессиональная экспертная деятельность	Экспертиза внешних работ, программ, проектов (при наличии подтверждающих документов) Работа в экспертных группах (олимпиады, конкурсы, чемпионаты и иные мероприятия).	Подтверждающие документы: приглашение (при наличии), приказ, выписка из протокола	За каждую работу 1 балл, но не более 10 3 балла за каждое мероприятие	месяц
2.6.Интеграция	в Наличие подтверждающего	Реализация индивидуального	2 балла за каждого	месяц

образовательный процесс детей с ограниченными возможностями (ОВЗ), инвалиды	документа о статусе ребёнка	плана обучения	обучающегося	
		Реализация АДООП	10 баллов за группу	
2.7.Поручения руководителя	Организация и проведение массовых мероприятий (наличие приказа, сценария, плана работ, документов об участии и т.п.):	Приказ	за каждое	месяц
	- Участие с обучающимися объединения в проведении массовых мероприятиях социальной сферы различного уровня		Учреждение 1 балл Район 2 балла город и выше 3 балла	
	- Участие в рабочей группе по разработке мероприятия.		Учреждение 5 балл Район 4 балла город и выше 3 балла	
	- Работы по оформлению мероприятий (оформление фойе, кабинетов, создание фотозон и т.п.)		Учреждение 4 балл Район 3 балла город и выше 2 балла	
	- Подготовка и изготовление расходных материалов для мероприятия		Учреждение 3 балла Район 2 балла город и выше 1 балла	
	Концертмейстеры		За каждое мероприятие со 100% качеством	
Выполнение ремонтных работ в рамках подготовки Центра к	Подтверждающий документ зам. директора по АХР	со 100% качеством – 5 баллов	месяц	

	учебному году.				
	Участие в подготовке и проведении общественно - полезных мероприятий, профсоюзная и культурно - массовая деятельность, субботники).	Подтверждающий документ	За каждое мероприятие- 2 балла		
	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	Подтверждающий документ	10 баллов		месяц
	Участие в составе комиссии (совета) учреждения	Приказ о составе совета (комиссии) и протокол заседания комиссии за отчетный период	Член комиссии - 2 Председатель комиссии – 3 балла		месяц
2.8. Участие в разработке конкурсных проектов и на получение гранта	Разработка и реализация проектов	Приказ на участие в конкурсе проектов, на реализацию проекта	Проект, не получивший грантовой поддержки Проект, получивший грантовую поддержку	4 б 8 б	Ежемесячно на время реализации и проекта
2.9. Особенности реализации дополнительной общеразвивающей программы	Наличие в группе обучающихся, показавших высокие результаты на конкурсах (не ниже 1 места)	Приказ о реализации индивидуального учебного плана для детей, показавших высокие результаты на конкурсах (не ниже 1 места)	3 балла		месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1 Предъявление достижений	Достижения обучающихся в	Конкурсы в очном формате			месяц

<p>обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня</p>	<p>конкурсных различного</p>	<p>различных конкурсных, мероприятиях от муниципального до международного при наличии приказа, протокола (диплома)</p>	Участие на любом уровне		1 балл, но не более 5	<p>после подведения результатов конкурса</p>		
			Муниципальный (район):	Призер	2 балла, но не более 10			
			Муниципальный (город):	Призер	3 балла, но не более 15			
			Региональный, межрегиональный	Призер	4 балла, но не более 20			
			Всероссийский, международный	Призер	5 баллов, но не более 25			
			Конкурсы в дистанционном формате, кроме муниципальных					
			Участие		1 балл, но не более 5			
			Победа		2 балла, но не более 10			
	Концертмейстеры (вписываются в приказ)	50% от общего количества баллов						
3.2. Оценка педагога со стороны общественности.	деятельности со стороны	Общественное признание за вклад в образование детей («Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры, спорта и туризма», «Отличник народного просвещения»)	Наличие подтверждающего документа	10 баллов	ежемесячно в течение года			

	<p>Наличие звания «Образцовый коллектив».</p> <p>Концертмейстеры</p>	<p>Наличие подтверждающего документа</p>	<p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>	<p>ежемесячно в течение года</p>
	<p>Получение ведомственных наград (медалей, грамот и пр.)</p>	<p>Наличие подтверждающего документа</p>	<p>Всероссийские органы власти (Почетная грамота, благодарственное письмо Министерства РФ) -10 баллов</p> <p>Региональные органы власти (губернатор, Законодательное собрание, Министерство образования) -8 баллов</p> <p>Городские органы управления (администрация города, глава города, управление образование) -6 баллов</p> <p>Районные органы управления (администрация</p>	<p>месяц</p>

			района, глава района, ТОО)- 4 балла	
--	--	--	--	--

Таблица № 3

По должности: педагог-организатор

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Критерии оценки результативности и качества труда работников центра	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное число баллов	Период
1.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога - организатор (журнал, план, отчёт)	Справка заместителя директора (согласно плана контроля)	3 балла	месяц
1.2.Выполнение муниципального задания (муниципальные работы)	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	Приказ учреждения, Наличие справки о проведенном мероприятии после завершения мероприятия.	10 баллов - 100% выполнение показателей муниципального задания +1 балл свыше 110% +2 балла выше 120%	месяц
	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководство организацией и проведением мероприятия (Приказ учреждения)	5 баллов (на период проведения мероприятия)	месяц

		Участие в организации и проведении (Приказ учреждения)		2 балла (на период проведения мероприятия)	месяц
1.3. Наставническая работа	Реализация Дорожной карты по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ЦДТ № 4»	Приказ о назначении наставников и реализации мероприятий, предусмотренных Дорожной картой о реализации системы наставничества в учреждении		5 баллов	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.					
2.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических и методических советах, семинарах, конференциях	Распространение педагогического опыта педагогов в профессиональном сообществе через выступления на педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, форумах проведение мастер-классов (очно) Проведение вебинаров, лекций, мастер-классов, видео-уроков и т.п. (дистанционно)	Подтверждающий документ (приказ, сертификат, диплом), протокол с обозначением выступающих	Учреждение Район Город Край Всероссийский, Международны й	2 балла 3 балла 5 балла 7 балла 10 баллов за каждое	месяц
2.2. Публикации (печатные, электронные)	Наличие публикаций (презентации, статьи, видеоконтент и т.п.) по обобщению и распространению собственного педагогического опыта для педагогов, обучающихся,	Подтверждающий документ (ссылка на публикацию)	Муниципальный -1 балл Региональные-2 балла Всероссийские-3 балла Международные-4 балла		месяц

	их родителей и общественности. (СМИ, сайт, научно-методические издания)		за каждую публикацию	
	Подготовка контента для публикации в официальных пабликах и на сайте учреждения	Подтверждающий документ - скриншот гос. паблика, оф. сайта	1 балл за каждый	месяц
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	Подтверждающий документ - копия статьи, ссылка, скриншот	2 балл за каждый	месяц
2.3. Непрерывное собственное профессиональное образование	Очное участие в различных мастер-классах, семинарах, соответствующих профилю профессиональной деятельности	Документ о прохождении	2 балла за каждый	месяц
2.4. Участие в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах (очно): городской конкурс «Лучший педагог дополнительного образования», всероссийский конкурс «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»	Подтверждающие документы	Участник любого уровня: 10 баллов Призер: 20 баллов Победитель: 25 баллов	годовая в случае победы
	Участие в ведомственных профессиональных конкурсах (очно): «Педагогический хакатон», «Фестиваль инфраструктурных решений», открытый городской онлайн-конкурс «Урок в городе»	Подтверждающие документы	Участник- 5 баллов Победитель индивидуальная работа – 15 баллов Победитель коллективная работа – 10 баллов	годовая в случае победы
	Участие в иных конкурсах, тематика которых соответствует профессиональной деятельности	Подтверждающие документы.	Победитель - 2 балла Участник – 1 балл	месяц

	педагога			
2.5. Профессиональная экспертная деятельность	Экспертиза внешних работ, программ, проектов (при наличии подтверждающих документов) Работа в экспертных группах (олимпиады, конкурсы, чемпионаты и иные мероприятия).	Приглашение (при наличии), приказ, выписка из протокола, положение.	За каждую работу 1 балл 3 балла за каждое	месяц
2.6. Выполнение поручений руководителя	Подготовка, приведение в порядок используемого оборудования и инвентаря для качественной реализации ДООП	Программа ДООП (Приказ учреждения)	1 программа - 1 балл	месяц
	Подготовка, приведение в порядок используемого оборудования и инвентаря организации и проведения массового мероприятия	Положение о проведении мероприятия (Приказ учреждения)	1 мероприятие - 4 балла	
	Участие в проведении массовых мероприятиях социальной сферы, акциях различного уровня (вне плана работы)	Руководство организацией и проведением мероприятия (Приказ учреждения)	Учреждение 2 балла Район 3 балла Город и выше 4 балла за каждое	
		Участие в организации и проведении (Приказ учреждения)	Учреждение 1 балл Район 2 балла Город и выше 3 балла за каждое	
		Сопровождение и обеспечение безопасности обучающихся на выездные мероприятия (Приказ учреждения)	От 1 до 5 человек – 1 балл От 6 человек -2 балла за каждое мероприятие	

	Выполнение ремонтных работ в рамках подготовки Учреждения к учебному году.	Подтверждающий документ зам. директора по АХР	со 100% качеством – 5 баллов	месяц	
	Участие в подготовке и проведении общественно полезных мероприятий профсоюзная и культурно массовая деятельность, субботники)	Подтверждающий документ (Приказ)	За каждое мероприятие- 2 балла	месяц	
	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	Приказ	2 балла за каждый вид работ, но не более 10 баллов	месяц	
	Участие в составе комиссии (совета) учреждения	Приказ о составе совета (комиссии) и протокол заседания комиссии за отчетный период	Член комиссии – 2 Председатель комиссии – 3 балла	месяц	
2.7. Участие в разработке конкурсных проектов и на получение гранта	Разработка и реализация проектов.	Подтверждающий документ	Проект, не получивший грантовой поддержки	4 балла	Ежемесячно на время реализации проекта
			Проект, получивший грантовую поддержку	8 баллов	
Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Предъявление достижений обучающихся в мероприятиях различного уровня	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях, для работающих по программе ДООП	Приказ об участии, диплом	50% от общего количества баллов (после подведения результатов конкурса)	месяц	
3.2. Оценка деятельности педагога со стороны общественности.	Общественное признание за вклад в образование детей («Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры,	Наличие подтверждающего документа	10 баллов	ежемесячно в течение года	

	спорта и туризма», «Отличник народного просвещения»)			
	Наличие положительных отзывов о проведенном мероприятии	Скриншот в госпаблике ВК, АИС Навигатор	Положительные отзывы 1-5 отзывов-2 балла. 5-10 отзывов – 4 балла	месяц
	Наличие звания «Образцовый коллектив».	Наличие подтверждающего документа	5 баллов	ежемесячно в течение года
	Получение ведомственных наград (медалей, грамот и пр.)	Наличие подтверждающего документа	Всероссийские органы власти (Почетная грамота, благодарственное письмо Министерства РФ) -10 баллов Региональные органы власти (губернатор, Законодательное собрание, Министерство образования) - 8 баллов Городские органы управления (администрация города, глава города, управление образование) -6 баллов Районные органы управления (администрация района, глава района, ТОО) - 4 балла	месяц

Таблица № 4

По должностям: рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, уборщик производственных помещений, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам, электроник

Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, уборщик производственных помещений	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70	месяц
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100	месяц
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Поручения руководителя	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:		
			до 1 часа	10	месяц
до 2 часов			15		
свыше 2 часов	30				
	проведение мелких ремонтных работ в учреждении,	временные затраты со 100% качеством:			
		до 1 часа	10	месяц	

		оборудования	до 2 часов	20		
			свыше 2 часов	50		
		благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	месяц	
	3.Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30	месяц	
Специалист по охране труда	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	месяц	
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	месяц	
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	месяц	
			свыше 1	15		
	2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	составление и	в полном объеме, в	0 замечаний	30	месяц	

	предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	установленный срок, соответствие нормам действующего законодательства			
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
3.Выплаты за качество выполняемых работ					
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	месяц
Специалист по закупкам	1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка документации	выполняется качественно и в срок	30	месяц
		отсутствие замечаний по результатам проверок	отсутствие замечаний	30	месяц

		контролирующих и надзорных органов			
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20	месяц
экспертиза результатов закупок, приемка товаров		проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	месяц
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя		выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	месяц
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
высокий уровень организации работы		владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	месяц
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов	отсутствие замечаний	40	месяц

		котировок в электронной форме, размещение закупок на электронных площадках			
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках		отсутствие замечаний	10	месяц
Специалист по кадрам	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.				
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требование по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	5	месяц
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований	Отсутствие замечаний, наличие систематизированного архива данных	4	
		Своевременное предоставление информации в органы государственной и	Отсутствие замечаний	2	

		муниципальной власти и внебюджетные фонды			
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	5	
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	4	
	Ведение документации организации	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	4	квартал
		Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам, соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний администрации	5	
	Работа с входящей документацией	Подготовка ответов	Отсутствие замечаний	1	квартал
		Качественное исполнение документов в	Своевременно, отсутствие замечаний	2	

		установленные сроки			
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.					
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний за выполнение каждого задания оперативно	2	месяц
		Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Отсутствие замечаний	3	
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ в рамках подготовки центра к учебному году.	со 100% качеством	5	месяц
		Участие в работе комиссий учреждения	Член комиссии Председатель комиссии	2 5	
3.Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное	Отсутствие замечаний	4	квартал

		взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения			
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата	1	месяц
		Наличие регламентов по созданию внутренних документов	За постоянное соблюдение единых требований к оформлению документов	2	
Электроник	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5	квартал
		Обработка информации	Отсутствие замечаний	3	месяц

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Оперативность выполняемой работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Отсутствие замечаний	2	Месяц
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	2	Месяц
		Устранение нарушение функционирования сети до 1 часа	1	
	Проведение работ по установке/восстановлению программного обеспечения	Устранение нарушение функционирования сети до 3 часов	2	Квартал
		Временные затраты		
		До 1 часа	3	
		До 2 часов	2	

			Свыше 2 часов	1	
		Выполнение работ по приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования	со 100% качеством	2	Квартал
		Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений директора (при наличии приказа, ходатайства, распоряжения и т.п.)	Без замечаний	2	Месяц
		Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательной деятельности в Центре	За каждый договор или акт передачи ресурса в пользование	0,5	квартал

3. Выплаты за качество выполняемых работ

Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	1	квартал
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Наличие предложений	0,5 за каждое	месяц

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<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, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50

**Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников**

**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 учреждений 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 каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей 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
1	Учреждения дополнительного образования	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 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного

образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

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

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений 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:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	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 структурных подразделений 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	30

	учреждения	
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных 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 (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тип и вид учреждений	Должности работников учреждений
Учреждение дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель, педагог-организатор концертмейстер

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	0,3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	1%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	1%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	0,5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	0,5%

		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	0,5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления:	
			за каждое структурное подразделение	0,5%
			за каждый клуб по месту жительства	0,1%
			наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	0,5%
			региональная	0,3%
			городская:	
			3 - 5 площадок	0,5%
			1 - 2 площадки	0,3%
			тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)
кадровое обеспечение		позиционирование ОУ в краевых, городских профессиональных конкурсах "Лучший	наличие участников	0,5%
			наличие победителей (лауреатов)	1%

	<p>педагог дополнительного образования", "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)", "Хочу стать руководителем", "Сердце отдаю детям", "Педагогический дебют", «Воспитать личность»</p>		
	<p>выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе</p>	<p>1 поручение</p>	<p>0,5%</p>
	<p>представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах</p>	<p>включение в советы, проектные группы, оргкомитеты</p>	<p>0,5%</p>
	<p>позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ</p>	<p>выступления</p>	<p>0,2%</p>
		<p>публикации руководителя ОУ</p>	<p>0,3%</p>
	<p>управленческое наставничество</p>	<p>участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального</p>	<p>0,5%</p>

		плана мероприятий по наставничеству	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	внедрение различных форм обучения	реализация программ дополнительного образования в дистанционной форме, реализация краткосрочных программ, в т.ч. в летний период	2%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	2%
		региональный уровень	1%
		муниципальный уровень	0,5%
	востребованность дополнительных общеразвивающих программ	организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	0,5%
		в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования:	
		менее 90%	0%
		90 - 100%	1%
		более 100%	2%
	более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме	2%	

		сертификатов персонифицированн ого финансирования	
		менее 90%	0%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово- хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	2%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	1%
		по индивидуальным тарифам	3%
	количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов	1%
		более 5 объектов	3%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам	2%

		компетенции образовательного учреждения	проверок надзорных и контролирурующих органов	
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%	2%
			90 - 95%	1%
		выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	95-100%	2 %
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	2%
			устранение предписаний в установленные сроки	1%
			подготовка Учреждения к новому учебному году	2%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых 100%	2%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95 - 100%	2%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	1%
менее 90%			0%	

			более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	1%
			менее 90%	0%
эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)		более 98%	1%
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах		наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	1%
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса		количество соглашений, договоров о совместной деятельности	1%
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	2%
		количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	2%
		более 6 консультаций в квартал	4%	
	участие в организации внутрисистемных и		за каждое участие	2%

		краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ, в том числе реализация плана мероприятий по внедрению и реализации Региональной модели наставничества в учреждении и плана мероприятий муниципальных базовых площадок.		
		выполнение поручений руководителя в полном объеме, без замечаний, зафиксированных в протоколе, приказе, устно, дистанционно	в полном объеме, без замечаний за каждое, но не более 5	1%
образовательные результаты		участие в качестве докладчика в мероприятиях по управленческой деятельности	муниципальный уровень, за каждое участие	2%
		педагогической деятельности (семинары, конференции, вебинары, круглые столы пр.)	краевой и региональный уровень	3%
			всероссийский	4%
		участие в рабочих и творческих групп	за каждое участие	1%
		участие в коллегиальных органах и группах	член группы председатель группы	1% 2%
		внедрение эффективных управленческих	наличие у образовательного учреждения статуса	4%

	практик	городской площадки	
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинары, конференции, фестивали и пр.), за каждый	1%
		наличие собственных печатных публикаций	4%
выплаты за качество выполняемых работ			
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с обучающимися	100%	3%
	сохранность контингента	90 - 100%	3%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	0,5%
		призеры, победители	1%
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	1%
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	0,5%
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	1%
	количество педагогических работников, участвующих в	наличие участников	1% за каждого

		профессиональных конкурсах	наличие победителей	2% за каждого
		работа с молодыми педагогами (наличие проектов программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами)	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1% 2% 3%
		% педагогических работников, имеющих документ о прохождении курсов повышения квалификации	90-100% 70-89% 50-69%	3% 2% 1%
		Отсутствие жалоб от получателей услуг		2%

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному 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 работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

N п/п	Наименование	Кратность
	Образовательные учреждения дополнительного образования	
1	Руководитель	3,8
2	Заместитель руководителя	3,0

