

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования Центр детского творчества
Рыбинского района**

Приказ

16 июня 2025 года

№ 01-05-23

г. Заозерный

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ ДО Центр детского творчества Рыбинского района

На основании действующего трудового законодательства, постановлений администрации Рыбинского района от 28.05.2025 года № 343-п «Об утверждении видов, условий, размера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района», от 30.05.2025 года № 348-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Рыбинского района»

Приказываю:

1. Считать утратившим силу приказ от 13.10.2020 года № 01-05-34 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ ДО Центр детского творчества Рыбинского района».
2. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ ДО Центр детского творчества Рыбинского района (приложение 1).
3. Разместить настоящее Положение в сети Интернет на официальном сайте МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района, информационном стенде в здании учреждения.
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.
5. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ДО ЦДТ
Рыбинского района

С.С. Хорош

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Центр детского творчества Рыбинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании [Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#) (в ред. [Законов Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4926](#), [от 25.11.2010 N 11-5341](#), [от 06.10.2011 N 13-6172](#), [от 11.10.2012 N 3-516](#), [от 11.10.2012 N 3-519](#), [от 04.04.2013 N 4-1140](#), [от 20.09.2013 N 5-1518](#), [от 08.10.2014 N 7-2648](#), [от 29.04.2015 N 8-3380](#), [от 03.06.2015 N 8-3430](#), [от 25.06.2015 N 8-3640](#), [от 21.04.2016 N 10-4439](#), [от 08.12.2016 N 2-241](#), [от 29.06.2017 N 3-831](#), [от 19.12.2017 N 4-1270](#), [от 07.06.2018 N 5-1679](#), [от 06.12.2018 N 6-2275](#), [от 11.07.2019 N 7-2927](#), [от 05.12.2019 N 8-3437](#), [от 24.12.2020 N 10-4659](#), [от 23.12.2021 N 2-362](#), [от 23.06.2022 N 3-841](#), [от 23.06.2022 N 3-908](#), [от 09.12.2022 N 4-1353](#), [от 07.12.2023 N 6-2322](#), [от 13.06.2024 N 7-2836](#), [от 04.07.2024 N 7-2961](#), [от 21.11.2024 N 8-3261](#), [от 05.12.2024 N 8-3408](#), [от 05.12.2024 N 8-3426](#), [от 24.04.2025 N 9-3851](#)) и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества Рыбинского района, другими нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества Рыбинского района (далее – Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Красноярского края, утвержденного законом Красноярского края от 29 октября 2009 года N 9-3864 О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений (в ред. [Законов Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4926](#), [от 25.11.2010 N 11-5341](#), [от 06.10.2011 N 13-6172](#), [от 11.10.2012 N 3-516](#), [от 11.10.2012 N 3-519](#), [от 04.04.2013 N 4-1140](#), [от 20.09.2013 N 5-1518](#), [от 08.10.2014 N 7-2648](#), [от 29.04.2015 N 8-3380](#), [от 03.06.2015 N 8-3430](#), [от 25.06.2015 N 8-3640](#), [от 21.04.2016 N 10-4439](#), [от 08.12.2016 N 2-241](#), [от 29.06.2017 N 3-831](#), [от 19.12.2017 N 4-1270](#), [от 07.06.2018 N 5-1679](#), [от 06.12.2018 N 6-2275](#), [от 11.07.2019 N 7-2927](#), [от 05.12.2019 N 8-3437](#), [от 24.12.2020 N 10-4659](#), [от 23.12.2021 N](#)

[2-362, от 23.06.2022 N 3-841, от 23.06.2022 N 3-908, от 09.12.2022 N 4-1353, от 07.12.2023 N 6-2322, от 13.06.2024 N 7-2836, от 04.07.2024 N 7-2961, от 21.11.2024 N 8-3261, от 05.12.2024 N 8-3408, от 05.12.2024 N 8-3426, от 24.04.2025 N 9-3851\)](#)

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Красноярского края, утвержденного приказом Министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД (в ред. [Приказов министерства социальной политики Красноярского края от 24.03.2010 N 98-ОД, от 30.12.2010 N 687-ОД, от 07.04.2011 N 212-ОД, от 13.10.2011 N 714-ОД, от 30.12.2011 N 955-ОД, от 21.05.2012 N 19-Н, от 19.04.2013 N 18-Н, от 11.09.2014 N 44-Н, от 28.04.2015 N 22-Н, от 27.12.2016 N 179-Н, от 14.08.2018 N 36-Н, от 10.09.2019 N 75-Н, от 16.12.2019 N 107-Н, от 13.05.2020 N 9-Н, от 03.08.2020 N 84-Н, от 05.10.2020 N 137-Н, от 12.01.2021 N 3-Н, от 20.02.2021 N 15-Н, от 09.04.2021 N 34-Н, от 16.07.2021 N 57-Н, от 14.04.2022 N 23-Н, от 22.09.2022 N 65-Н, от 18.10.2022 N 72-Н, от 27.01.2023 N 21-Н, от 29.06.2023 N 102-Н, от 18.01.2024 N 7-Н, от 03.12.2024 N 76-Н, от 13.01.2025 N 1-Н, от 19.03.2025 N 58-Н](#));

е) минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Красноярского края;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Красноярского края региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы, условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные размеры окладов (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Красноярского края.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и

должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Управление образования администрации Рыбинского района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации (не более 40 %).

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Красноярского края об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum KB$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

2.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему положению. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

2.4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе.

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений, за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

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

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), за работу в сельской местности);

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями №3, № 4 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 3, № 4 к настоящему Положению.

2.7. Критерии оценки выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер

персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.8.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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), в размере, определяемом 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 учреждения, месячная заработная плата которых по основному 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.

2.8.2. Выплата молодым специалистам производится работникам учреждения, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, либо продолжающим работу в учреждении.

Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

2.8.3. При совмещении (совместительстве) должности каждая из которых предусматривает выплату «за опыт работы при наличии звания, ученой степени» такая выплата производится только по основной должности.

2.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.10. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета учреждения.

2.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

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

2.13. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

2.14. Единовременная материальная помощь.

2.15. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.16. Единовременная материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и не полнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры).

Единовременная материальная помощь выплачивается по заявлению работника с приложением копии документов, подтверждающих событие.

2.17. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

2.18. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела.

2.19. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.19.1. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам.

2.19.2. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

2.19.3. Изменение размеров должностных окладов работников производится при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Красноярского края – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.20. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.20.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.20.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края.

2.20.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.20.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

2.20.5. Учет учебной работы педагогов дополнительного образования устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.20.6. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в

письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.20.7. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.20.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.20.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.20.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогически работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской,

педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.21. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.21.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.21.2. Тарификация педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.21.3. В учебную нагрузку педагогов дополнительного образования за работу с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия и к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Из полученного средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.21.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.22. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.22.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.22.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада

педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.22.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.22.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

3. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного 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 учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3.4. Руководителю муниципального учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается постановлением администрации района, исполняющей полномочия учредителя учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

3.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.8. Предельное количество должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 46,9 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений) определяется Управлением образования в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 8 к настоящему Положению.

3.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной управлением образования администрации Рыбинского района (далее - рабочая группа).

3.12. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

3.13. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.14. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

3.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителей определяются согласно разделу 2 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 5, № 6 к настоящему Положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению управления образования на срок не более 1 года.

3.16. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

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

3.18. Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

3.19. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного разделом 2 настоящего Положения.

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

Предельный 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 бюджетной сметы ¹ более 1%	0,25

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

Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.20. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности Управления образования определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
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

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

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

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

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

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705
Директор центра	19 088
Контрактный управляющий	14 631

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Выплаты компенсационного характера

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	10 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Наличие дополнительных объектов управления	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
		организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	10%
		организация обучения с применением лабораторий на базе транспортных средств	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	участие обучающихся в мероприятиях и регионального уровня	5 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		ежегодное обновление не менее 3 %	5%

	дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ		
	проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования		10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края		5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность	участие обучающихся в мероприятиях и	5 %

учреждения	регионального уровня	
	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся численности сотрудников структурного подразделения к	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20% до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
			более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более чем на 5%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90 – 100 %	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал

	деятельности				
Метод ист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий методов у педагогических кадров	1 более 1	20 40	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20	
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник	5 10 15	
				Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	10 15 25
					Участие в конкурсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности
		Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	участник	10
	призер			20	
	Российский уровень		участник	15	
			призер	25	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разработка	Наличие собственных	1	20	

	проектов, методических материалов	проектов, проектов, методических материалов	более 1	50
	Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1 более 1	10 20
		Выступление на конференциях, семинарах	краевой уровень всероссийский уровень	10 20
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
			более 1 раза в квартал	25
	Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	краевой российский	10 30
		Работа в составе экспертных групп	краевой российский	15 35
Педагог дополнительного образования (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки,	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

		расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация		5 за каждое, но не более 30
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация		15 за каждое, но не более 30
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация		40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника		10 15 20
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя		15 25 40
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство		10
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося		0,5 но не более 20
Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые	не менее 1 мероприятия в квартал		5 за каждое, не более 15

		мероприятия)		
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10
		Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		краевого уровня	участие призер	5 15
		межрегионального уровня	участие призер	10 20
		российского уровня	участие призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение государственного задания	Количество потребителей государственных услуг мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100

		мероприятия	Участвует в организации проведении	10 за каждое, не более 50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 %а за каждое, но не более 30	
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10 15 20	
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	15 25 30	
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25	
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15	
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 20	

		организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		межрегионального уровня	участие призер	10 20
		российского уровня	участие призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Делопр оизвод итель (секрет арь)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная	Выстраивание	отсутствие	60

	культура	конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	замечаний	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений	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
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:	10
			до 1 часа,	15
			до 2 часов, свыше 2 часов	30
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100% качеством:	10
			до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	20 50
		Благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30

<*> исходя из 100-бальной системы.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Размер персональных выплат руководителю и его заместителям учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
2	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
3	За работу в сельской местности	15 %

<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).

Размер
персональных выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений Рыбинского района

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный 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 почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение	1 750 рублей

	трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями, либо продолжающим работу в муниципальном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
5	за работу в сельской местности	15 %
6	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	 2 500 рублей 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 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне муниципальном уровне	75 % 50 % 35 % 20 % 10 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Отсутствие предписаний, замечаний от надзорных органов	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня муниципальном уровне	50 % 40 % 30 % 20 % 10 %
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	20%

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Размер
Выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия наименование	индикатор	Предельное количество баллов
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	здание 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 важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждение дополнительного образования	2,0	1,3

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ЦДТ Рыбинского района

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

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
численность работников учреждения;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.
3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.
4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

Для определения объема деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования при определении группы по оплате труда руководителя, оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	За каждого обучающегося	0.3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0.3
3.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	Из расчета за каждого	0.5
4.	Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0.5
5.	Количество работников в учреждении.	Дополнительно за каждого работника имеющего: 1 квалификационную категорию; Высшую квалификационную категорию; Ученую степень	0.5 1.0

			1.5
6.	Наличие филиалов учреждения, с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей:	- за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек- от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов.	За каждый класс	15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда.	За каждый	15
10.	Наличие автотранспортных средств сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	За каждую единицу	3, но не более 30
11.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов.	За каждый вид	50
12.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе.	За каждого обучающегося (воспитанников)	0,5
14.	Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специального (коррекционного) образовательного учреждения (классов, групп).	За каждого обучающегося (воспитанников)	1
15.	Наличие в учебном заведении библиотеки с	На 15 мест (не	15

	читальным залом	менее)	
16.	Количество разработанных методических пособий за календарный год.	За каждое методическое пособие	10
17	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждении дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника) за каждого обучающегося (воспитанника)	

Для определения объема деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений при определении группы по оплате труда руководителей, оценка производится в баллах
по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	За каждого обучающегося	0.3
2.	Количество групп в учреждении.	За каждую группу	10
3.	Количество работников в учреждении.	-за каждого работника	1.0
	-дополнительно за каждого работника, имеющего: -1 квалификационную категорию;	-за каждого работника	0,5
	-дополнительно за каждого работника, имеющего: -Высшую квалификационную категорию.	-за каждого работника	1
4.	Наличие филиалов учреждения с количеством воспитанников	- за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20,0
5.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности (изостудия театральная студия "комната сказок», зимний сад, физкультурный зал, музыкальный зал, компьютерный класс и другое.	За каждый класс	15

6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений.	За каждый вид	15,0
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, пищеблока, изолятора, кабинета психолога, логопеда.	За каждый	15,0
8.	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения.	За каждую единицу	3,0
9.	Наличие огорода, учебно-опытных участков, парникового хозяйства, теплиц.	За каждый вид	50,0
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10,0
11.	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе.	За каждого воспитанника	0,5
12.	Наличие в учреждении воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждого воспитанника	1,0

Объемные показатели для отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
		2	3	4	5
1.	образовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7