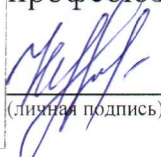


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В. Курманаевских

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

Протокол общего собрания
трудоого коллектива № 14
от «27» января 2021

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБУ ДО «Дом
детского творчества»



Н.В. Прикатова

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

Приказ от «27» января 2021 № 06

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» разработано на основании:

решения Боготольского городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола»;

постановления администрации города Боготола Красноярского края от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола» ;

постановления администрации города Боготола от 12.09.2014 № 1530-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

постановления администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0618-п «Об утверждении примерного положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города Боготола» ;

и регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества» (далее – Учреждение);

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности, стимулирования труда работников Учреждения, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы Учреждения, увеличение объёма работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей с меньшими затратами.

1.3. Положение определяет:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

порядок установления и размеры стимулирующих выплат;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

выплаты единовременной материальной помощи;

размер средств, направленных на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

- Система заработной платы, установленная в учреждении, определяется локальными нормативными актами организации и конкретизируется в трудовом договоре.

- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (25 числа каждого месяца – аванс, пропорционально отработанному времени и 10-го числа следующего месяца – окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- Выплата заработной платы производится в валюте РФ путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке.

- Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в размерах, предусмотренных трудовым договором и федеральными законами РФ.

- Заработная плата Работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, кроме оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- Работник вправе изменить способ получения зарплаты и заменить кредитную организацию, в которую Учреждение будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения предоставляются компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и особыми условиями труда, определяемыми в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Красноярского края, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти, органов местного самоуправления, настоящим Положением.

3.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Другие виды компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются согласно *Приложению № 3* к настоящему Положению.

3.3. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных предусматривают: доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4. определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.4.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30%;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30%.

4. Виды, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

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

4.2. 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;
 выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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, установленного руководителям образовательных учреждений, в соответствии нормативно-правовыми актами администрации города Боготола.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно на основании решения руководителя Управления образования г. Боготола:

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

4.4. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

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

4.5. Персональные выплаты устанавливаются 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, установленного Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размеры персональных выплат работникам устанавливаются в соответствии с *приложением №*

5 к настоящему Положению и не подлежат дифференцированию.

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 6371,00 руб.

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

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

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

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

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонт объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам 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.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы,

устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Персональные выплаты устанавливаются на срок не более 1 года.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением №4* к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{\text{балла}}$ - 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.

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

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 с учетом повышающих коэффициентов, 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 с учетом повышающих коэффициентов, 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.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

4.14. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического состава и технического персонала Учреждения соблюдаются следующие пропорции распределения:

- педагогический состав – не менее 95%
- технический персонал - не менее 5%.

4.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

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, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 20 %;
- при первой квалификационной категории - на 15 %.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, могут устанавливаться 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения заместителям руководителя Учреждения определяются согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 9* к настоящему положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Порядок оплаты труда

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организациях применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
 - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;
- Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y),$$

где

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп),$$

где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = ФОТр / Чр / 249,$$

где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249- число рабочих дней в году.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Размер средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам организации составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Дом детского творчества

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,00 <*>
2 квалификационный уровень		3896,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,00
	при наличии высшего профессионального образования	6556,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,00
	при наличии высшего профессионального образования	6866,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,00
	при наличии высшего профессионального образования	7521,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,00
	при наличии высшего профессионального образования	8234,00

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0 руб.

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	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2 882,0

4. 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	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в приложении № 1 к Положением об оплате труда работников Учреждения;

K – повышающий коэффициент.

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

5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям и в следующем размере:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников Учреждения	 20%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

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	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <*>
1.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15 %

<*>Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов;

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«Дом детского творчества»

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

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

Должность педагога дополнительного образования инструктор по спорту	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов<*>
		Наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:				
Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования		Стабильный состав объединения по годам обучения	50-70 % 71-90% 91-100%	0,5 1 1,5
		Стабильный состав объединения, обучение в которых проходит в рамках системы ПФДОД.	50-70 % 71-90% 91-100%	1 2 3
Полнота реализации дополнительной образовательной программы		Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в полугодие	1
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	0,5 за каждое, но не более 3
		Городской уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	1 за каждое, но не более 2
		Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	1,5 за каждое, но не более 3
		Межрегиональный, российский, Международный уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	4
Непрерывное профессиональное образование		Участие в профессиональном конкурсе: городского уровня, краевого уровня, межрегионального уровня, российского, Международный уровня,	сертификат участника	1 1,5 2 2,5
		Победа в профессиональном конкурсе: городского уровня, краевого уровня, межрегионального уровня, российского, Международный уровня	диплом победителя	1,5 (в течение 3 м) 2 (в течение 3 м) 2,5 (в течение 3 м) 4 (в течение 3 м)
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей- сирот, детей,		Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,2, но не более 2

состоящих на учете в ОВД				
Осуществление дополнительных видов работ	Участие педагога в конкурсных мероприятиях: городских мероприятиях; краевых, федеральных мероприятиях		0,5 1 1,5	
	Победа педагога в конкурсных мероприятиях: городских мероприятиях; краевых; федеральных мероприятиях		1 1,5 2	
	Организация городских массовых мероприятий	выполнение плана подготовки	1	
	Участие в подготовке краевых мероприятий		1,5	
	Ведение и заполнение сайтов		2	
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря		временные затраты со 100% качеством до 1 часа	0,5
			до 2 часов свыше 2 часов	1 1,5
	Проведение погрузочно-разгрузочных работ		2,5	
	Премьера спектакля		1	
	Показ спектакля		0,3 (за каждый)	
Руководство ГМО	Документальное подтверждение участия	1		
Руководство первичной профсоюзной организацией	Документальное подтверждение участия	1		
Участие обучающихся НОУ в городских, краевых, федеральных, всероссийских и международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Городской уровень	Документальное подтверждение участия	0,5 баллов	
	Краевой уровень		1	
	Федеральный уровень		2	
	Международный уровень		3	
Достижения обучающихся НОУ в городских, краевых, федеральных, всероссийских и международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Городской уровень	Дипломы, грамоты, сертификаты	1	
	Краевой уровень		2	
	Федеральный уровень		3,5	
	Международный уровень		5	
Разработка и реализация проектов и программ, содержание деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Призовое место в конкурсе проектов и программ:	Дипломы, грамоты, сертификаты. Выплачивается на протяжении реализации проекта		
	Городской уровень		1	
	Краевой уровень		1,5	
	Федеральный уровень		2	
	Международный уровень		2,5	
Опубликованная статья в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет	Городской уровень	Документальное подтвержденное в зависимости от объема публикации	0,5 – 1 баллов	
	Краевой уровень		1	
	Федеральный уровень		1,5	
	Международный уровень		2	
Выплаты за качество выполняемых работ:				

Результаты обучающихся в массовых мероприятиях	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: внутри учреждения	призер	0,3
	городского уровня;	участие призер	0,1 0,5
	краевого, межрегионального уровня	участие призер	0,5 1
	всероссийского уровня	участие призер	1 1,5
	международного	участие призер	1,5 2
	Участие в акциях		0,5
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев в походах, на соревнованиях, экскурсиях		1
Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	Приказ о зачислении обучающихся в краевые школы	0,5 баллов за каждого
	Участие учащихся в краевых интенсивных школах	Приказ о зачислении обучающихся в краевые школы	2
педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:		
Выполнение муниципального задания	степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия - Заочные мероприятия - Очные мероприятия	1 за каждое 2 за каждое
		участвует в организации и проведении	0,5-1 за каждое, но более 5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	0,5 за каждое, но более 3
	Городской уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	1 баллов
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	1,5 за каждое, но более 3
	Межрегиональный, российский, Международный уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	4
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: городского уровня краевого уровня, межрегионального уровня российского уровня	сертификат участника	0,5 1 1,5 2
			Победа в профессиональном конкурсе:

	городского уровня краевого уровня межрегионального уровня российского уровня		1,5 2,5 3
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	0,5 1 2
	Проведение погрузочно-разгрузочных работ Создание, ведение, техподдержка сайта		0,3 2
	Руководство первичной профсоюзной организацией	Документальное подтверждение участия	1
Участие в конкурсе проектов и программ	Городской уровень	Документальное подтверждение	0,5
	Краевой уровень		1
	Федеральный уровень		2
	Международный уровень		3
Призовое место в конкурсе проектов и программ:	Городской уровень	Дипломы, получение денежных средств	1
	Краевой уровень		1,5
	Федеральный уровень		3
	Международный уровень		4
Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	Городской уровень	Публикации	0,5
	Краевой уровень		1
	Федеральный уровень		2
	Международный уровень		3
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев при проведении мероприятий городского уровня	0 случаев	1
	Отсутствие несчастных случаев при участии в мероприятиях краевого, федерального уровней		2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Сопровождение учащихся в краевых, всероссийских круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	Приказ о зачислении обучающихся в краевые школы	0,5 за каждого, 2 – дист. школа (на период проведения интенсивной школы)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	Оформленная программа, метод, технология	0,3 за 1, но не более 1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80% 100%	0,5 1
Непрерывное профессиональное	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	

Методист

	образование	городского уровня, краевого уровня, межрегионального уровня, Российского, Международный уровня,		1 1,5 2 2,5
		Победа в профессиональном конкурсе: городского уровня краевого уровня межрегионального уровня российского уровня	диплом победителя	1 1,5 2,5 3
	Осуществление дополнительных видов работ	Проведение погрузочно- разгрузочных работ		0,3
		Создание, ведение, техподдержка сайта		2
		Руководство первичной профсоюзной организации	Документальное подтверждение участия	1
	Опубликованная статья, в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет	Городской уровень	Документальное	0,5 – 1 баллов
		Краевой уровень	подтвержденное в зависимости от объема публикации	1
		Федеральный уровень		1,5
		Международный уровень		2
	Участие в конкурсе проектов, программ, методических материалов	Городской уровень	Документальное подтверждение	0,5
		Краевой уровень		1
		Федеральный уровень		2
		Международный уровень		3
	Призовое место в конкурсе проектов, программ, методических материалов	Городской уровень	Дипломы, получение денежных средств	1
		Краевой уровень		1,5
		Федеральный уровень		3
		Международный уровень		4
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разработка проектов, программ, методических материалов	Наличие проектов, методических материалов	Оформленная программа, метод, технология	0,3 за 1, но не более 1
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов, семинаров для педагогов	1 раз в квартал 2 и более раза в квартал	0,5 1
Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная и качественная подготовка документации учреждения	Соответствие документов нормам действующего законодательства		0,5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оформление документов для участия в региональных и федеральных программах, конкурсах и проектах	Соответствие заданным нормам		0,5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение регламентов документооборота и создания документов	Соответствие документов		0,5
Рабочий по комплексному	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

обслуживанию и ремонту зданий, борщик служебных помещений	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя		0,5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждений	Участие в мероприятиях учреждений в качестве помощника организатора		0,5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Благоустройство территории учреждения	Ландшафтный дизайн, зеленая зона		0,5	
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, техники безопасности, пожарной, антитеррористической безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем отвечающим требованиям, отсутствие замечаний и предписаний от надзорных органов, учредителя		0,5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по сохранности и учету имущества		0,5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждений	Участие в мероприятиях учреждений в качестве помощника организатора		0,5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения учреждения	Отсутствие аварий в помещениях		0,5	

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

Размер персональных выплат
работникам МБОУ ДОД Дом детского творчества

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы без учета повышающих коэффициентов
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за заведование элементами инфраструктуры: <****> кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после	20%

	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	
--	---	--

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

Размер выплат по итогам работы
работникам МБОУ ДОД Дом детского творчества

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
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	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и 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 организации	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определённый 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 № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование организации	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие организации требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности организации	реализация городских, региональных, федеральных, проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией	Городской уровень	20%
			региональный уровень	30%
			федеральный уровень	50%

	включенность работников, в реализацию городских, региональных, федеральных, проектов, программ мероприятий, реализуемых организацией федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией федеральных, международных проектов, программ, мероприятий	более 20%	50%
		10-20%	30%
		5-10%	20%
	взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
		наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	20%
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях	результативность участия в городских, региональных, федеральных, мероприятиях	победители, призовые места на городском уровне	20%
		победители, призовые места на региональном уровне	40%
		победители, призовые места на федеральном уровне	60%

		соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в городских, региональных, федеральных, мероприятиях	более 0,2	30%
Достижения организации регионального, федерального, международного уровня	признание заслуг, высокого качества деятельности организации другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности организации способствующей формированию положительного имиджа организации		20%
		положительные отзывы граждан, организаций о деятельности организации		30%
		победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях		30%

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества»

Размер персональных выплат
заместителям руководителя МБОУ ДОД Дом детского творчества

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов <*>
	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
1.	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*>Размеры персональных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов и дифференцированию не подлежат.

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

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение
к Положению об оплате труда
работников МБОУ
«Дом детского творчества»



И.о. директора МБОУ
«Дом детского творчества»

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные	150 %
		Федеральные	100 %
		Межрегиональные	80 %
		Региональные	70 %
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	100 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100 %
		Федеральные	90 %
		Межрегиональные	80 %
		Региональные	70 %
		Внутри муниципалитета	60 %