

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
КГАУ ДО «ЦДО «Честь и слава
Красноярья»
Протокол от 23 июня 2025 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
КГАУ ДО «ЦДО «Честь и слава
Красноярья»
от 23 июня 2025 г. № 45а

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате труда работников****краевого государственного автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Честь и слава Красноярья»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Честь и слава Красноярья» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», уставом краевого государственного автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Честь и слава Красноярья» (далее – Учреждение), Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах 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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников (сотрудников) Учреждения, подведомственного министерству образования Красноярского края (далее – Учредитель), и принимается Общим собранием работников Учреждения.

1.3. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников Учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников Учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в Учреждение и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, принятых по основному месту работы, а также работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.5. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются суммы, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, персональные, стимулирующие выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Учреждения.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

3.2.1. Работникам устанавливается:

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями (не может быть выше 30%);

районный коэффициент-30%.

3.3. 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).

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

3.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.3. Для педагогических работников может применяться почасовая оплата труда при оплате за часы работы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю (педагог дополнительного образования);

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю (музыкальный руководитель, концертмейстер);

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю (методист, педагог-организатор)

по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп),$$

где:

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

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

Чп – количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

3.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.5. Работа в выходной или нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей дохода 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.

4.3. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 (кроме заместителей директора) к настоящему Положению.

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

4.4. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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.

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5.1. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.7. Выплаты стимулирующего характера (кроме персональных выплат), могут устанавливаться директором Учреждения на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальным размером не ограничены.

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

4.9. Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты 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 согласно штатному расписанию по категориям работников;

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по 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.

4.10. Расчет стоимости балла на стимулирующие выплаты производится исходя из всего стимулирующего фонда оплаты труда, включающего в том числе суммы процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями и районного коэффициента.

4.11. Количество баллов за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по результатам оценки труда конкретного работника Учреждения определяется и исчисляется в суммовом выражении с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.12. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения утверждается директором Учреждения.

5. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения

5.1. Заработная плата заместителей директора Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада заместителей директора Учреждения устанавливается директором Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат

раздельно.

5.3.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей директора определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению, в пределах объемов средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплаты выплат по итогам работы, заместителям директора Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

5.4. Персональные выплаты заместителям директора определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.5. 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 директора определяется согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

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

5.6. Заместителям директора Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Заместителям директора Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора) согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи юбилейной датой (55 лет и более), бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) при предоставлении соответствующих документов.

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать четырех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 1 настоящего раздела Положения.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

7. Начисление и выплата заработной платы

7.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Учреждения.

7.3. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

7.5. Заработная плата выплачивается сотрудникам посредством перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.6. Расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате направляется работнику на адрес электронной почты, указанный в заявлении работника. Форма расчетного листка приведена в Приложении № 7 к настоящему Положению.

7.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25 числа месяца (за первую половину месяца) и 10 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

7.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

7.10. Удержания из заработной платы сотрудника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

7.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной нотариально.

7.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня.

8. Ответственность работодателя

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его введения в действие приказом директора Учреждения и действует до принятия нового положения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части		13 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	16 769,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	17 126,00
3 квалификационный уровень	Методист	17 883,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Программист, специалист по кадрам, экономист	14 143,00
4 квалификационный уровень	Ведущий юристконсульт	16 367,00

3. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа		

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий костюмерной	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Администратор Художник-декоратор	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Главный хормейстер, балетмейстер-постановщик, звукорежиссер	17 765,00

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 681,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Контролер технического состояния автотранспортных средств	13 253,00
4 квалификационный уровень	Водитель автобуса	15 742,00

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Оператор видеонаблюдения		13 698,00
Специалист по охране труда		14 143,00
Специалист по административно-хозяйственной деятельности		14 143,00
Специалист по безопасности дорожного движения		14 143,00

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
работников Учреждения

Должность: администратор ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	Полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период	30
	Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнедеятельности учреждения, связанных с организацией мероприятий (концерты, конкурсы, выездные мероприятия)	Оперативное разрешение форс-мажорных ситуаций	5
		Отсутствие замечаний по общему сопровождению мероприятия	5
	Всего		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в подготовке и проведении мероприятий	30
		Выполнение важных заданий, работ по поручению администрации учреждения, учредителя	20
	Всего		
Выплаты за качество выполняемых работ	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	Наличие баз данных, каталогов, архивов	40
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, обучающимися, посетителями, сторонними лицами и организациями	30
	Всего		
Общий размер стимулирующих выплат			160

Должность: ведущий юрисконсульт; специалист по кадрам; программист; секретарь учебной части; специалист по охране труда; специалист по безопасности дорожного движения; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор видеонаблюдения
 ФИО _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения				Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний администрации учреждения	30
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу локальным актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения	20
			Отсутствие замечаний контролирующих или надзирающих органов	20
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу локальным актам	100% соответствие нормам действующего законодательства	40
	Всего			110
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление консультаций для работников учреждения, родителей обучающихся	Наличие консультаций	Постоянно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	30
	Осуществление дополнительных видов работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	30
	Качественное обслуживание компьютерной техники	Самостоятельное устранение поломок, обновление программ	По мере необходимости	30
	Всего			150

Выплаты за качество выполняемых работ	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
	Качественно выстроенная система работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации, проверяющих органов	Постоянно	30
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	За последние пять лет	Постоянно	40
	Высокий уровень профессионального мастерства	Эффективное сотрудничество с различными организациями	Постоянно	30
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Постоянно	20
	Всего			140
	Общий размер стимулирующих выплат			400

Должность: художник-декоратор ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Участие в подготовке и проведении реализуемых краевых образовательных программ, проектов, мероприятий	Количество мероприятий, проектов 5 за каждое	15
	Осуществление дополнительных видов работ	Проведение ремонтных работ в учреждении	5
		Подготовка необходимых элементов оформления при проведении мероприятий, проектов по поручению администрации учреждения, учредителя	10
	Всего		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Дополнительные объемы работ, связанные с одновременной подготовкой к нескольким мероприятиям	Проведение нескольких мероприятий в одни и те же сроки	10
		Проведение мероприятий сверх плана в квартал	10
	Всего		
Выплаты за качество выполняемых работ	Высокое качество оформления помещений учреждения, мероприятий	Отсутствие претензий к деятельности со стороны администрации учреждения	20
	Всего		
Общий размер стимулирующих выплат			70

Должность: музыкальный руководитель, балетмейстер-постановщик, главный хормейстер ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Творческая активность коллектива	Доля участников, выступающих на мероприятиях, конкурсах, фестивалях от общего количества детей в коллективе (80-90%)	20
	Инновационная деятельность	Обновление репертуара	5
		Применение современных технологий, художественных средств, новых постановочных решений	5
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в подготовке и проведении мероприятий регионального уровня	30
		Выполнение важных заданий, работ по поручению администрации, учредителя	20
	Всего		80
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Востребованность опыта в профессиональном сообществе	Участие в различных формах передачи профессионального опыта (семинары, консультации, конференции, мастер-классы)	15
	Активная методическая деятельность	Разработка собственных проектов, проектов, методических материалов	10
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах	Степень участия (призер/участник) 5/20	20
	Всего		45
Выплаты за качество выполняемых работ	Признание заслуг, высокого качества деятельности сотрудников коллектива, учреждения (благодаря сотрудникам коллектива)	Положительные отзывы, благодарности граждан, организаций о деятельности учреждения	20
	Всего		20
Общий размер стимулирующих выплат			145

Должность: водитель автобуса ФИО _____				
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения				Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	25
	Самостоятельное устранение неполадок	Ремонт без посторонней помощи	0	25
	Всего			50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведение ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
		Участие в проведение ремонтных работ в учреждении, погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	5
	Содержание транспортных средств в работоспособном состоянии	Транспортные средства без ремонта	0	15
	Всего			30
Выплаты за качество выполненных работ	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП/штрафных санкций	отсутствие штрафов и предписаний	0
	Работа с документами	Правильное и своевременное оформление и сдача отчетности	отсутствие жалоб	0
	Всего			0
Общий размер стимулирующих выплат				80

Должность: педагог дополнительного образования; концертмейстер ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Совершенствование учебно-методического комплекса реализуемой программы	Изготовление новых инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	10
	Организация досуговых мероприятий с обучающимися и их родителями (законными представителями)	Количество мероприятий 5\15	15
	Всего		25
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах, конференциях и других мероприятиях различного уровня	Доклад, выступление, публикация, презентация на уровне учреждения, краевом уровне 5/10	10
		Доклад, выступление, публикация, презентация на межрегиональном, российском уровне 5/10	10
	Выполнение особо важной работы	Выполнение важных заданий, работ по поручению администрации	5
		Выполнение важных заданий, работ по поручению учредителя	5
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в подготовке и проведении мероприятий, проектов 5/15	15
		Выполнение работ по настройке, приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря в образовательном процессе при проведении массовых мероприятий, реализации проектов 5/15	15
	Всего		60
Выплаты за качество выполняемых работ	Образовательные результаты обучающихся	Полное освоение содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях краевого уровня	10
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях федерального уровня	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях международного уровня	30
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	За каждый дополнительный ресурс 5/20	20
	Всего		100
Общий размер стимулирующих выплат			185

Должность: экономист ФИО _____				
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения				Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнение обязательств	30
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения эффективности образовательной деятельности	Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	за каждый привлеченный ресурс	10
	Всего			40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Своевременность исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 – 100 %	70
			80 %	60
		Реализация финансового плана учреждения	100 %	50
			90 %	40
	Всего			120
Выплаты за качество выполняемых работ	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам	30
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	применение материалов курсов, семинаров	10
	Всего			40
Общий размер стимулирующих выплат				200

Должность: звукорежиссер ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Участие в подготовке и проведении реализуемых краевых образовательных программ, проектов, мероприятий	Отсутствие нарушений в работе оборудования	10
	Всего		10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных видов работ	Своевременное устранение мелких неисправностей оборудования	5
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ в период проведения массовых мероприятий вручную со 100% сохранностью имущества	20
		Проведение ремонтных работ оборудования, учреждения	10
		Участие в подготовке и проведении мероприятий, проектов по поручению администрации учреждения, учредителя	10
	Всего		45
Выплаты за качество выполняемых работ	Высокое качество выполнения работ	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	15
			5
	Всего		20
Общий размер стимулирующих выплат			75

Должность: методист, педагог-организатор ФИО _____				
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения				Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Методическая работа в системе кадетского и женского гимназического образования, организация повышения профессионального мастерства педагогов и руководителей учреждений, разработка методических материалов	Количество реализуемых краевых образовательных программ, проектов, мероприятий	За каждую программу, проект, мероприятие	10
		Проведение семинаров, мастер-классов, вебинаров и др. для педагогов	За каждое мероприятие	10
		Разработка методических материалов	За каждый материал	10
	Предъявление образовательных практик в профессиональных сообществах	Выступление, презентация, публикация опыта	Краевой уровень, уровень учреждения 5 (15)	15
			Межрегиональный, российский уровень 10 (20)	20
		Работа в составе разработческих, экспертных групп, жюри	Учрежденческий	5
			Краевой	10
			Российский	15
		Описание педагогического опыта (публикации на сайте, в профессиональных изданиях и СМИ)	1 и более	20
	Всего			115
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных видов работ	Организация подготовки и проведения мероприятий различной направленности	За каждое мероприятие	10
		Участие в организации и проведении краевых массовых мероприятий, не включенных в государственное задание	Подготовка и выполнение плана подготовки проведения краевого массового мероприятия 5 (20)	20
		Сбор и обработка аналитических данных по запросу учредителя	За каждый запрос	5
	Всего			35
Выплаты за качество	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград,	Оформление документов в соответствии с требованиями	Количество подготовленных документов	20

выполняемых работ	премий; достижения курируемых сотрудников, обучающихся в конкурсных мероприятиях; результативность собственного участия в профессиональных конкурсных мероприятиях; признание заслуг коллективом учреждения, другими организациями, органами власти, отдельными гражданами	Победы, призовые места в конкурсных мероприятиях	За каждую победу (призовое место)	5
		Степень участия	призер	20
			участник	5
		Наличие положительных отзывов граждан, организаций о деятельности структурного подразделения, сотрудника	За каждый отзыв (благодарность) 5 (20)	20
		Всего		
Общий размер стимулирующих выплат				220

Должность: специалист по административно-хозяйственной деятельности, заведующий костюмерной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик ФИО

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения				Кол-во баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
	Самостоятельное устранение неполадок	Ремонт без сторонней помощи	0	10
	Работа с документами	Правильное и своевременное оформление и сдача отчетности	постоянно	10
	Всего			30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении погрузочно-разгрузочных и ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке и проведении мероприятий	постоянно	10
	Инициатива и творческий подход к организации рабочего процесса	Наличие предложений администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5
	Всего			25
Выплаты за качество выполняемых работ	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	10
	Высокий уровень подготовки учреждения к учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке учреждения	0	10
	Аккуратное хранение товарно-материальных ценностей в складском помещении	Правильное и безопасное складирование товарно-материальных ценностей на складе	постоянно	10
	Обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения	Отсутствие жалоб и нареканий	постоянно	10
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	10
	Всего			50
Общий размер стимулирующих выплат				105

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории 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 № 4
к Положению об оплате труда
работников КГАУ ДО «ЦДО
«Честь и слава Красноярья»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

ФИО, должность		
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения		Максимальное кол-во баллов
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		100
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения		100
Достижения высоких результатов работы за определенный период		90
Участие в инновационной деятельности		30
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий		100
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году		100
Организация и проведение важных работ, мероприятий	международные	100
	федеральные	80
	межрегиональные	70
	региональные	60
	внутри учреждения	50
Выполнение заданий особой важности и сложности		120
За долголетнюю и плодотворную работу	в связи с юбилейной датой	70
	присвоение почетного звания	70
	награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края	70
Общий размер стимулирующих выплат		1210

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

Должность: заместитель директора ФИО _____			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения			Размер %
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%
	Всего		20%
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, категории «педагог-методист», «педагог-наставник»	5%
		Организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10%
	Всего		25%
Выплаты за качество выполняемых работ	Результативность учреждения	Ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
		Освещение в средствах массовой информации (далее – СМИ) деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5%
		Размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	10%
		Проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%
		Всего	
	Общий размер стимулирующих выплат		

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГАУ ДО «ЦДО
«Честь и слава Красноярья»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора)

№ п/п	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора)	
	Директор	Заместитель директора
1	4,2	2,6

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КГАУ ДО «ЦДО
«Честь и слава Красноярья»

Форма расчетного листка

Организация: КГАУ ДО "ЦДО "Честь и слава
Красноярья"
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА
ЯНВАРЬ

Организация: КГАУ ДО "ЦДО "Честь и слава
Красноярья"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Ставок:

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма			Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы							
Начислено:								Удержано:		
Оплата по окладу (по часам)								НДФЛ		
Районный коэффициент								Выплачено:		
Северная надбавка								За первую половину месяца (Банк, вед. № от)		
Отсутствие по болезни (больничный еще не закрыт)								Больничные листы, межрасчет (Банк, вед. № от)		
Отсутствие по болезни (больничный еще не закрыт)										
Больничный										
Больничный за счет работодателя										
Качество %										
Интенсивность %										
Важность %										
Выплата за опыт в занимаемой должности										
Категория										

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0

Общий облагаемый доход:
Вычетов личных: