

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации

*Волкова*  
(личная подпись)

В.В. Волкова  
(инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2020

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО «ЦРТ»



*Желнова* Е.Ю. Желнова  
(инициалы, фамилия)

« 08 » 08 2020

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр развития и творчества» муниципального района город Нея и  
Нейский район Костромской области (МБУ ДО «ЦРТ»)  
(новая редакция)**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития и творчества» муниципального района город Нея и Нейский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 г. N 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол №11, постановлением администрации Костромской области от 27.11.2017 г. №447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области, финансируемых за счёт средств областного бюджета», Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района город Нея и Нейский район, утвержденным постановлением администрации муниципального района город Нея и Нейский район от 27 октября 2008 года № 447 (в редакции от 30 октября 2013 года № 416-а), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р, распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года №103-ра «о мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013-2018 годы, письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными заместителем Минобрнауки России 18 июня 2003 года и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития и творчества» муниципального района город Нея и Нейский район (далее – Учреждение)

1.2 Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития и творчества» муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области устанавливается в целях:

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

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

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Костромской области, утвержденных Постановлением администрации Костромской области от 23 апреля 2018 года № 163-а

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Костромской области, утвержденного Постановлением администрации Костромской области от 23 апреля 2018 года № 163-а

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

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Костромской областной региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

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

1.5 Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией Костромской области.

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

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

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

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

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

Отдел образования администрации муниципального района город Нея и Нейский район Костромской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации (не более 40 %).

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

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

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

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

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$  – сумма стимулирующих выплат.

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

2.3 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4 Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению.

2.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в

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

2.6 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении №3 «Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения» к настоящему Положению.

2.7 Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат

2.8 Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.8.1 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.8.2 Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению).

2.8.3 Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

2.8.4 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8.5 Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.8.6 Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.8.7 Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.8.8 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению №4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.8.9 Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрации Костромской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8.10 Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Костромской области, являющегося учредителем Учреждения.

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

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

2.9.1 Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.9.2 Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и / название субъекта РФ /.

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

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

2.9.5 Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

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

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

2.9.6 О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.10 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

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

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

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

2.10.3 В учебную нагрузку учителей за работу с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на

прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

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

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

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

2.11 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.11.1 Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

2.11.2 Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

### **3. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

3.1 заработная плата руководителя Учреждения, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Система оплаты труда директора Учреждения установлена законодательством Костромской области..

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается Постановлением администрации муниципального района в кратности от 1 до 5.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Костромской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3 Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора организации.

3.4 Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом законом Костромской области.

3.5 Руководителю Учреждения, заместителям руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы:

$H_v = (Z_c \times K) \times B$ , где:

$H_v$  - надбавка за выслугу в денежном выражении;

$Z_c$  - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

$K$  - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

$B$  - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом департамента образования и науки Костромской области.

3.6 Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР,

Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1 Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

4.3 При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.4 Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5 Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Положением о материальном стимулировании работников.

4.6 К основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы для установления должностного оклада руководителю учреждения относятся: педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, методисты.

4.7 Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Центр развития и  
творчества» муниципального района город Нея и Нейский  
район

**Базовые оклады (базовые должностные оклады),  
базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам  
и квалификационным уровням работников учреждения**

	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н)			
1-	1-й квалификационный уровень Истопник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	4300	1,0
	2 квалификационный уровень	4350	1,0

ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
	1-й квалификационный уровень	9780	1,0
	2-й квалификационный уровень Инструктор – методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10540	1,0
	3-й квалификационный уровень Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, старший педагог- дополнительного образования, старший тренер- преподаватель	11300	1,0
	4-й квалификационный уровень	11340	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» ( <u>приказ</u> Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (в ред. от 12.08.2008 г. №417н))			
1	Специалист по работе с молодежью	4793	1,0

**Перечень выплат компенсационного характера в муниципальном бюджетном  
учреждении дополнительного образования «Центр развития и творчества»  
муниципального района город Нея и Нейский район**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), при сверхурочной работе и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Примечание:

1) Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время) осуществляются работникам Учреждения в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

**Перечень  
выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования «Центр развития и творчества»  
муниципального района город Нея и Нейский район**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
5. Доплата за ученую степень.
6. Премияльные выплаты по итогам работы
7. Выплаты по результатам показателей эффективности деятельности педагогических работников.

Примечание:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы, связанной со спецификой контингента и образовательных программ. Размер выплат определяется директором МБУ ДО «ЦРТ» в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, настоящим Положением.

2) Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в учреждении. Размер выплат определяется директором в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3) выплаты за стаж работы устанавливаются за работу в образовательных организациях

4) выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории:

Квалификационные категории	коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

5) Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени,

звания «Заслуженный работник» (Кз) - звания «Заслуженный (Народный) работник»:

Наличие звания	коэффициент
звание Заслуженный (Народный) работник	0,06
Ученая степень кандидата наук	0,06
Ученая степень доктора наук	0,11

персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

(Кп) устанавливается на определенный период, не более одного года, в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада) базовой ставки заработной платы;

б) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с настоящим положением, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат:

Показатели	%
Руководство методическими объединениями учреждения, исследовательским обществом обучающихся	До 25 %
Организация работы музея учреждения	До 25%
Работа с сайтом учреждения, обновление	До 50%
Выполнение особо сложных работ	До 70 %
Сложность и напряженность работы	До 100 %
Качественный результат выполнения порученной работы	До 80 %
Высокая интенсивность труда	До 50 %
Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	До 100%
Ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	До 100%
Достижение высоких результатов в воспитательной работе и особые заслуги в области образования и молодежной политики	До 50 %
Организация и сопровождение учащихся в получении ими дополнительных образовательных услуг	До 50 %
Деятельность по разработке и реализации Программы развития учреждения	До 80 %
Участие в подготовке и проведение выставок, концертов, фестивалей, конференций, семинаров, круглых столов различных уровней и направлений	До 75%
Публикации методических рекомендаций и пособий	До 80 %
Создание и ведение собственной странички на интернет-представительстве	До 50 %
Оформление тематических выставок	До 25 %
Стабильность и рост качества обучения	До 30 %
Исполнение функции председателя профсоюзного комитета	До 20 %
Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, разработка и проведение занятий с использованием ИКТ	до 50 %
Качественная подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 25 %
Организация работы деятельности СМИ учреждения	До 20 %
Расширение зоны обслуживания, в том числе делопроизводство, работа по охране труда, предупреждению ДТП, по противопожарной безопасности	До 100%

7) Выплаты по результатам показателей эффективности деятельности педагогических работников.

-Результаты показателей эффективности устанавливаются на основании мониторинга профессиональной деятельности работника по итогам отчетного периода за каждое полугодие учебного года. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служат критерии эффективности и качества труда педагогических работников и разработанный на основе критериев оценочный лист. Выплаты осуществляются на основании ежемесячного приказа руководителя.

-Оценочный лист - способ фиксации, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, предназначенный для определения направления развития, объективной оценки его компетентности, вклада педагога в развитие системы образования за определенный период времени. Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

-Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создается рабочая группа, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогического совета и председателя профсоюзного комитета.

-Рабочая группа проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

-Результаты работы группы оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения рабочей группы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты оформляются в баллах за каждый критерий результативности педагогического сотрудника за отчетный период.

-Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и формируется сводный «бальный» список работников. На основании представленного «бального списка» рабочая группа выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части за отчетный период нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки работника, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

-Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией на основании протокола заседания рабочей группы и сводного оценочного листа.

-Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие выплаты по итогам полугодия устанавливаются в баллах.

-В случае несогласия с оценкой работы педагогического работника рабочей группы работник имеет право в течение 3 дней подать рабочей группе заявление о несогласии с выставленными баллами. Рабочая группа обязана рассмотреть заявление и оценочный лист работника в его присутствии и обосновать своё решение, при необходимости исправить.

**Перечень критериев и показателей  
для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам  
МБУ ДО «ЦРТ»**

	Наименование выплаты	Критерии и оценки эффективности	Показатели оценки эффективности и условия выплаты	Максимальное количество баллов				
				Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор	Тренер-подаватель	Методист	Педагог - психолог
.	Интенсивность работы и высокие результаты деятельности	Участие в выполнении важных и сложных заданий по поручению администрации учреждения	1. Организация программ каникулярного периода различных форм занятости : -организатор площадки (лагерной смены), деятельности трудового отряда, РВО, многодневного похода и т.д. с ежедневной работой в период лагеря <b>-3 балла</b> , -участник или организатор проведения каникулярных мероприятий - <b>1 балл</b>	3	3	3	3	3
			2. Организация и проведение массовых мероприятий, слётов, концертов, выставочной, конкурсной деятельности и др. -Организация и проведение мероприятий муниципального и межмуниципального значения: (от 1 до 3 – <b>2 балл</b> , от 4 до 6 -- <b>3 балла</b> , 7 и более -- <b>5 баллов</b> ) -Участие в организации и проведении от 1 до 3- 1 балл, от 4 до 6 -2 балла, от 7 и более – 3 балла. -Организация мероприятий МБУ ДО «ЦРТ» (от 1 до 3 -- <b>1балл</b> , от 4 до 6 -- <b>2 балла</b> , 7 и более -- <b>3 балла</b> ) - мероприятия, проводимые внутри детских, молодежных объединений (от 1 до 5 -- <b>1балл</b> , от 6 и более -- <b>2 балла</b> )	1 2 3 5	1 2 3 5	1 2 3 5	1 2 3 5	1 2 3 5

			<p>3. Осуществление взаимодействия со СМИ по вопросам освещения мероприятий, проводимых МБУ ДО «ЦРТ»</p> <p>1) Размещение информации на официальном сайте учреждения, в группах в социальных сетях- 2 балла,</p> <p>2) Информация о проведенном мероприятии (репортажи, заметки, новости) от 1 до 5- 1 балл, свыше- 2 балла</p>	2 1 2	2 1 2	2 1 2	2 1 2	2 1 2
			<p>4. . Организация экскурсий для обучающихся в рамках образовательной деятельности объединения</p> <p>1, 2 раза - <b>1 балл</b></p> <p>От 3 и выше -<b>2 балла</b></p> <p>Организация образовательных экскурсий, выездной концертной деятельности, творческих выступлений обучающихся, защита проектов, с выходом за рамки рабочего времени, предполагающая дополнительную подготовку</p> <p>1 раз -<b>3 балла</b>, От 2 до 8- <b>4 баллов</b>, Свыше 8 – <b>5 баллов</b></p>	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
			<p>Организация образовательных экскурсий, выездной концертной деятельности, творческих выступлений обучающихся, защита проектов, с выходом за рамки рабочего времени, предполагающая дополнительную подготовку</p> <p>1 раз -<b>3 балла</b>, От 2 до 8- <b>4 баллов</b>, Свыше 8 – <b>5 баллов</b></p>	3 4 5	3 4 5	3 4 5	3 4 5	3 4 5
.	Качество работы	Эффективность образовательного (методического) процесса	<p>5. Результативность обучающихся в конкурсной системе:</p> <p>-Призовые места в международных, Всероссийских конкурсах</p> <p>за 1 – <b>3 балла</b>,</p> <p>за 2 – <b>4 балла</b>, 3 и более – <b>5 баллов</b></p> <p>Очное участие- <b>1 балл</b></p> <p>- призовые места в Межрегиональных и региональных конкурсах</p> <p>за 1 – <b>2 балла</b>, 2-4 чел - <b>3 балла</b></p>	3 4 5 1 2 3 5 2 3	3 4 5 1 2 3 5 2 3	3 4 5 1 2 3 5 2 3	3 4 5 1 2 3 5 2 3	3 4 5 1 2 3 5 2 3

		<p>5 и более – <b>5 баллов</b>  - призовые места в муниципальных конкурсах  1 -3 – <b>2 балла</b>, 4-6 – <b>3 балла</b>  7 и более -<b>5 баллов</b>  - призовые места в конкурсах, проводимых внутри учреждения  за 1 – <b>1 балл</b> , за 2 и более- <b>2 балла</b></p>	<p>5 1 2</p>	<p>5 1 2</p>	<p>5 1 2</p>	<p>5 1 2</p>	<p>5 1 2</p>
		<p>6. Наличие проектной деятельности в образовательном процессе, в деятельности детской организации с публичной презентацией проектов обучающимися- 2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
		<p>7. Работа с особыми категориями детей, обучающихся в объединениях учреждения  - дети-инвалиды (наличие документального подтверждения)  - трудные дети (состоящие на различного видах учета)  - одаренные(при наличие индивидуального плана работы с талантливыми детьми)</p>	<p>1 1 1</p>	<p>1 1 1</p>	<p>1 1 1</p>	<p>1 1 1</p>	<p>1 1 1</p>
		<p>8. Сохранность контингента:  80%  100%</p>	<p>1 2</p>		<p>1 2</p>		
		<p>9.Работа с родителями:  - проведение совместных мероприятий и родительских собраний-1 балл  -организация альтернативных форм работы с родителями- 1 балл</p>	<p>1 1</p>	<p>1 1</p>	<p>1 1</p>	<p>1 1</p>	<p>1 1</p>
	Профессиональный рост	<p>10. Участие в конкурсной системе:  - <i>победители</i>  Всероссийского и Федерального уровня – 5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>

		баллов	4	3	3	3	3
		межрегионального и регионального уровня – 4 балла	3	2	2	2	2
		муниципального уровня и уровня учреждения- 3 балла	5	5	5	5	5
		- призёры	4	4	4	4	4
		Всероссийского и Федерального уровня -4 балла	3	3	3	3	3
		межрегионального и регионального уровня- 3 балла	3	3	3	3	3
		муниципального уровня и мероприятиях ЦРТ- 2 балла	2	2	2	2	2
		- участие	1	1	1	1	1
		Участие в конкурсах, слётах, олимпиадах, соревнованиях, выставках и т. д :					
		Всероссийского и Федерального уровня – 2 балла					
		Межрегионального, регионального уровня, муниципального уровня и мероприятиях ЦРТ (очное участие)- 1 балл					
		11. За регулярное повышение квалификации через различные формы, переподготовка, обучение по программам высшего образования (один раз – 1 б, неоднократно- 2 балла)	1	1	1	1	1
		Участие в мероприятиях и программах на развитие личностных качеств, повышение социальной компетенции, активизацию общественно значимой деятельности -1 балл	1	1	1	1	1
		12. Обобщение и распространение опыта (конференции, семинары, вебинары, открытые занятия и мероприятия...) Уровень, на котором проводится обобщение опытом:					

			- региональный- 3 балла	3	3	3	3	3
			- муниципальный- 2 балла	2	2	2	2	2
			- учреждения- 1 балл	1	1	1	1	1
			13. Участие в методической деятельности:					
			- изготовление методического продукта - <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			-методическое сопровождение обучающихся и педагогов, проведение консультаций- <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			- разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования нового поколения- <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			14. Использование современных педагогических технологий с аргументированным подтверждением:					
			- информационно-коммуникационных- <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			- здоровьесберегающих- <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			- обучение в сотрудничестве (командно- групповая работа)- <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			- игровые технологии (ролевые, деловые и другие обучающие игры) - <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			- исследовательский метод – <b>1 балл</b>	1	1	1	1	1
			15. Наличие профессиональных публикаций: Научных статей, научно- исследовательских проектов, опубликованных в профессиональных и научных изданиях и сборниках; методических разработок , имеющих рецензию научного руководителя и т. д. – <b>2 балла</b>	2	2	2	2	2

			16. Удовлетворенность участников образовательного процесса: -отсутствие обоснованных жалоб и отсутствие конфликтных ситуаций- <b>1 балл</b> -наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и социума- <b>1 балл</b>	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1
			17. Соблюдение требований безопасности педагогом и организация соблюдения требований безопасности обучающимися его объединения. Отсутствие случаев травматизма в объединении- <b>1 балл</b> Наличие случаев травматизма в объединении Нарушение правил пожарной безопасности- <b>минус 1 балл</b>	1 -1	1 -1	1 -1	1 -1	1 -1
			18. За подготовку кабинетов и помещений к новому учебному году, улучшение материальной базы, оснащение кабинетов оборудованием - <b>2 балла</b> , обеспечение безаварийного функционирования - <b>5 баллов</b>	2 5	2 5	2 5	2 5	2 5
	Исполни тельская дисциплина	Исполни тельская дисциплина педагога	19. Педагогические работники демонстрируют: - Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений- <b>1 балл</b> -Качество оформления документации- <b>1 балл</b> Соблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики, исполнение правил внутреннего трудового распорядка- <b>1 балл</b>	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1
			20. Работа с сайтом «Навигатор дополнительного образования детей Костромской области»	10	10	10	10	10

### Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

1.	За нарушение Устава Учреждения;
2.	За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
3.	За нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда и противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм.
4.	За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины
5.	За невыполнение приказов и поручений директора Учреждения;
6.	Наличие обоснованных устных или письменных замечаний (за обращение с жалобами на некомпетентное обслуживание, жалобы на специалистов Учреждения и т.п.);

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития  
и творчества» муниципального района город Нея и Нейский район

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или педагогического звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы по занимаемой должности	Повышающие коэффициенты					Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышающих коэф.	Числ о часов в недел ю	Заработная плата в месяц	Компен сационн ые выплат ы	Всего зарплата в месяц
							за звание или ученую степень К3 за квалификационную	персональный К4	Компенсационные выплаты за особые условия работы	за сложность работы	за вредность работы					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации, помимо основной должности)

Приложение № 5  
к Положению об  
оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Центр развития и  
творчества» муниципального  
района город Нея и Нейский  
район

Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр развития и творчества» муниципального района город Нея и  
Нейский район Костромской области

Методист  
Педагог дополнительного образования

«Одобрено»  
протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2020 г.  
собрания трудового коллектива

**Согласовано:**  
**Заведующий отделом**  
**образования:**

\_\_\_\_\_ В.А.Смирнова  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020