

УТВЕРЖДЕНО:

Директор КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

Н.П. Шапкина

«01» марта 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

работников краевого государственного автономного  
учреждения дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования  
«Честь и слава Красноярья»

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников  
КГАУ ДО «ЦДО «Честь и слава Красноярья»  
протокол № 2 от «28» февраля 2024 г.

Красноярск  
2024 г.

## 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», 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 России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», уставом краевого государственного автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Честь и слава Красноярья» (далее – Учреждение), Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и 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, трудящихся 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, стимулирующие выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.7. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных выплат находится в ведении специалиста отдела кадров Учреждения.

1.8. Оплата труда сотрудников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Зарботная плата сотрудника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. В Положении используются следующие понятия:

Несоциальные выплаты:

– заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные выплаты);

– ставка заработной платы – фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– минимальный оклад – это оклад работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

– Социальные выплаты:

– пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, ежемесячные компенсационные выплаты работникам, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора, ежемесячные страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и другие пособия и компенсации, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, органов местного самоуправления, Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

1.11. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– краевого отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на соответствующий период;

– мнения представительного органа работников.

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

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

1.13. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.14. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда всех работников Учреждения, составляет не более 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## 2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников Учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты, персональные надбавки. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается приказом директора Учреждения и прописывается в трудовом договоре.

Согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Если работник отработал неполный месяц, то размер МРОТ определяется пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени.

Сотрудникам, уровень заработной платы которых ниже МРОТ, выплачивается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ оформляется приказом директора Учреждения ежемесячно.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

– доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную и переменную части заработной платы. Стимулирующие выплаты, относящиеся к гарантированной и переменной частям заработной платы, устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

### 3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сотрудника устанавливается в трудовом договоре.

3.2. Почасовая оплата труда применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников (не более шести месяцев).

3.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогических работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 25 %;
- при первой квалификационной категории - на 15 %.

При повышении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы его размер определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + (O_{\min} \times K),$$

где:

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

$O_{\min}$  – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 1.12 раздела № 1;

K - повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются согласно Приказу министерства образования и науки Красноярского края № 987 от 15.12.2009 года на основании приказа директора Учреждения со ссылкой на вышеуказанный приказ министерства образования и науки Красноярского края.

### 4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Сотрудникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с частью 2 статьи 146, статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам Учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, специальной оценки условий труда Учреждения от 26.07.2016;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производится работникам Учреждения с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2. Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Расчет повышения оплаты труда сотрудника Учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на количество нормы рабочих часов в соответствующем календарном месяце согласно графику работы.

4.4. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П в сумму оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включается наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

4.6. На основании статей 103, 104 и статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени, оплата производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (для работников, получающих оклад, доплата в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада).

4.7. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается согласно статье 104 Трудового кодекса Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.9. Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент.

4.10. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается в трудовых договорах с работниками.

4.11. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

## 5. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения степени ответственности за порученный участок работы в Учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Настоящим Положением устанавливаются гарантированные стимулирующие выплаты, включая персональные выплаты, к окладу (должностному окладу):

- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за опыт работы в занимаемой должности;
- молодым специалистам;
- специальная краевая выплата.

Виды и условия персональных выплат, а также их размер устанавливаются согласно Приложению № 3.1 к настоящему Положению.

Установление стимулирующей надбавки (персональной выплаты) осуществляется по решению руководителя (директора) Учреждения на основании представлений (служебных записок):

– от непосредственных руководителей сотрудников. Такие служебные записки подготавливаются на основании должностных инструкций сотрудников;

– от специалиста отдела кадров. Такие служебные записки подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров сотрудников и документов, подтверждающих наличие ученой степени, дополнительной подготовки.

5.2.1. Стимулирующая надбавка (персональная выплата) за опыт работы в занимаемой должности устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях (независимо от форм собственности) в соответствующей должности согласно Приложению № 3.1 к настоящему Положению. Право на стимулирующие выплаты за опыт работы в занимаемой должности, образование, квалификационную категорию, государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень возникает в следующие сроки:

- при увеличении опыта работы - со дня достижения соответствующего опыта работы по занимаемой должности, если документы находятся в

Учреждении, или со дня представления подтверждающего документа об опыте работы, дающем право на указанную выплату;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников;

- при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...»;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера с учетом изменения или наступления права на указанные выплаты) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.2. Стимулирующая надбавка (персональная выплата) молодым специалистам:

- для педагогических работников – специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными образовательными организациями либо продолжающим работу в Учреждении (Приказ Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988);

- для прочих работников – специалистам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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

5.2.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Особенности определения размера специальной краевой выплаты в месяце, в котором начисления работникам производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с **нормативными правовыми актами Российской Федерации**, и выплачиваемы за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, определяются в порядке (по формуле), определенном пунктом 6.3 Видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края (приложение к Приказу министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988).

5.4. Стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество работы устанавливаются на срок согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

5.4.1. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) Учреждения, подразделения, каждого сотрудника 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;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда всех работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень исполнения государственного задания;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка Учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий и т.п.

Размер выплат по итогам работы всем сотрудникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4.1 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы определяются по результатам деятельности работника за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Приложением № 4.1 к настоящему Положению. Стимулирующая выплата по итогам работы может выплачиваться фиксированной суммой.

Работникам, получающим доплату до МРОТ, могут выплачиваться стимулирующие выплаты по итогам работы в соответствии с Приложением № 4.1 к настоящему Положению. Стимулирующие выплаты по итогам работы не включаются в доплату до МРОТ.

При установлении выплат стимулирующего характера устанавливается балльная оценка в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i, \text{ где:}$$

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C1 балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (год);

B<sub>i</sub> – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год).

Для расчета стоимости балла по категориям работников Учреждения используется следующая формула:

$$C1 \text{ балла} = (Q \text{ стим} - Q \text{ стим рук}) / (\text{SUM B} * n),$$

где:

Q стим – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц согласно штатному расписанию по категориям работников;

Q стим рук – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения в месяц;

SUM B – сумма баллов, которая может распределяться в месяц;

n – количество фактически занятых штатных единиц в месяц.

Расчет стоимости балла на стимулирующие выплаты производится исходя из всего стимулирующего фонда оплаты труда, включающего в том числе суммы районного коэффициента и северной надбавки. В приказах на назначение стимулирующих выплат суммы стимулирующих выплат указываются с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

## 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 с 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 6.1 настоящего раздела Положения.

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

## 7. Выплаты при сокращении численности (штата)

7.1. Выплата выходного пособия работникам, которые увольняются в связи с сокращением численности или штата, а также другие выплаты, положенные при увольнении по причине сокращения численности или штата, производятся в соответствии со статьями 178, 180, 292, Трудового кодекса Российской Федерации.

Выходное пособие и компенсация при досрочном увольнении по сокращению численности или штата рассчитываются по формуле (п. 4 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, п. 9 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, п.4 Постановления Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 № 34-П):

Выходное пособие	=	Сумма заработной платы работника за расчетный период	/	Число отработанных работником дней в расчетном периоде	х	(Число рабочих дней + число нерабочих праздничных дней в оплачиваемом месяце (после увольнения))
------------------	---	--	---	--	---	--

Для расчета среднего месячного заработка, выплачиваемого на период трудоустройства, используется эта же формула. При этом последний показатель в ней равен количеству рабочих дней и нерабочих праздничных дней в том месяце после увольнения, за который рассчитывается средний заработок.

## 8. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения

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

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

8.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления заместителям директора Учреждения устанавливаются на основании Приложения № 3 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

8.4. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления заместителям директора Учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

8.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, в пределах объемов средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям директора Учреждения за счет приносящей доход деятельности определяется согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

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

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

8.8. Заместителям директора Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

8.9. Заместителям директора Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с настоящим Положением.

8.10. Заместителям директора Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора) согласно Приложению № 5.1 к настоящему Положению.

8.11. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителей директора Учреждения.

Заместителям директора Учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

Заместителям директора Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Особенности определения размера специальной краевой выплаты заместителям директора Учреждения в месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемы за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, определяются в порядке (по формуле), определенном пунктом 4.2 Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений,

подведомственных министерству образования Красноярского края (приложение к Постановлению Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п).

9. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

9.1. Оплата труда педагогических работников.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется 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 раздельно:

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

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю (для музыкального руководителя, концертмейстер);

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю (воспитатели, методисты, педагоги-организаторы, инструкторы-методисты);

– по следующей формуле:

$$С_{п} = \Phi O T_{п} / (4,3 * Ч_{п}),$$

где:

$С_{п}$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\Phi O T_{п}$  – месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$  – количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

9.2. Оплата труда иных работников.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата (ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты определяется по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Начисление и выплата заработной платы  
сотрудникам Учреждения

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

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

9.4. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

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

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

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

9.8. В день выплаты заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.9. Расчетный листок с согласия работника может выдаваться ему лично под подпись, через своего непосредственного руководителя либо направляться работнику на адрес электронной почты, указанный в заявлении работника. Форма расчетного листка приведена в Приложении № 6 к настоящему Положению.

9.10. 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).

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

9.12. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

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

9.14. При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

9.16. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

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

9.18. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.19. 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.

## 10. Ответственность работодателя

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

10.3. 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.

## 11. Заключительные положения

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

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
КГАУ ДО ЦДО «Честь и слава Красноярья»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053*
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649**
	при наличии высшего образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959**
	при наличии высшего образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623**
	при наличии высшего образования	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального	8341**

	образования	
	при наличии высшего образования	9505

\* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212 руб.

\*\* Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в частях 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

## 3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	4498
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
при наличии среднего профессионального образования	5431
при наличии высшего образования	6854
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	8565
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	3849
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4498
4 квалификационный уровень	6542

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии для работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	6747
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	

	при наличии среднего профессионального образования	8148
	при наличии высшего образования	10281
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		12847
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		5775
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	6080
	2 квалификационный уровень	6747
	4 квалификационный уровень	9815

#### 4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

#### 5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей	

структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

\*Утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
КГАУ ДО «ЦДО «Честь и слава Красноярья»

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

п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)**	15

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* Данные компенсационные выплаты устанавливаются для сотрудников в том случае, если сотрудниками не используется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения, трудового договора.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

1. Размер персональных выплат заместителям директора Учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
	выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный..." <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный..." <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный..." <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <***>	40%

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 3.1  
к Положению об оплате труда  
работников КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

1.Размер персональных выплат работникам

№	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер выплат в % к окладу (должностному окладу)
1	выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», при условии соответствия почетного звания	

	профилю учреждения <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный..." <*>	35% 40%
2	<p>- для педагогических работников – специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными образовательными организациями либо продолжающим работу в Учреждении (Приказ Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988);</p> <p>- для прочих работников – специалистам, имеющим государственную аккредитацию и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (Трудовой кодекс Российской Федерации статья 70).</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.</p>	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

При назначении выплаты за опыт по должности инструктор-методист учитывать опыт работы в следующих должностях (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2014 г. N 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист») – инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, старший инструктор-методист.

Прочим работникам (по должностям согласно штатному расписанию) при назначении выплаты за опыт работы в занимаемой должности руководствоваться нормами профстандартов – возможные наименования должности, профессии, учитывать опыт работы в занимаемых должностях, а именно:

– специалист по административно-хозяйственной деятельности – Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 февраля 2018 г. N 49н

«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности» – специалист по административно-хозяйственному обеспечению, офис-менеджер;

– специалист по кадрам – Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022 г. N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» - специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу, специалист по кадрам;

– специалист по охране труда – Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 г. N 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» – младший специалист по охране труда, специалист по охране труда, главный (ведущий) специалист по охране труда»;

– программист - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 июля 2022 г. N 424н «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» – техник-программист, старший программист, Инженер-программист, ведущий программист, ведущий инженер-программист, программист;

– делопроизводитель - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 июня 2020 г. N 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией» – секретарь-администратор, секретарь руководителя, секретарь-стенографистка, делопроизводитель»;

– экономист 1 категории - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 марта 2021 г. N 161н «Об утверждении профессионального стандарта «Экономист предприятия» – экономист II категории, экономист I категории, руководитель группы планово-экономического отдела, начальник бюро планово-экономического отдела, начальник планово-экономического отдела;

– водитель автобуса – Приказ Министерства транспорта РФ от 31 июля 2020 г. N 282 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона «О безопасности дорожного движения» – водитель, имеющий категорию водительских прав «Д».

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случае изменения наименования должности, без изменения трудовой функции, право на получение персональных выплат за опыт работы в занимаемой должности сохраняется за сотрудником.

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

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

Размер выплат по итогам работы заместителям директора Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный % Доплаты (*)
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100% / 100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов. Возможна выплата с учетом районного коэффициента и северной надбавки, так и без них.

Приложение № 4.1  
к Положению об оплате труда  
работников КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

1. Размер выплат по итогам работы работникам.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	5, но не более 50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	30
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	30

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	20
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году/ к началу летней оздоровительной компании	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 / 100
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100
		федеральные	90
		межрегиональные	80
		региональные	70
		внутри учреждения	60
Выполнение заданий особой важности и сложности	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10, но не более 100
За долголетнюю и плодотворную работу	В связи с юбилейной датой	-	70
	Присвоение почетного звания	Установлено соответствующими нормативными правовыми акты Российской Федерации или Красноярского края	70
	Награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края	Установлено соответствующими нормативными правовыми акты Российской Федерации или Красноярского края	70

	Награждение Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края	-	70
--	---	---	----

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников КГАУ ДО «ЦДО  
«Честь и слава Красноярья»

Порядок установления  
и размер стимулирующих выплат заместителям директора Учреждения за  
счет приносящей доход деятельности

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения за счет приносящей доход деятельности Учреждения предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

2. Заместителям директора Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности Учреждения в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов Учреждения на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора Учреждения за счет приносящей доход деятельности Учреждения устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Размер % от доходов Учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов Учреждения	от 1% до 15,9%	0,5
	к объему средств,	от 16% до 25,9%	1,0
	предусмотренных на	от 26% до 30,9%	1,5
	выполнение государственного задания	от 31% и выше	2,0

Приложение № 5.1  
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	2,4	2,4

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

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)

ФИО работника

(табельный номер)

Организация:

КГАУ ДО "ЦДО "Честь и слава Красноярья"

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент: 1,3</i>						НДФЛ		
Северная надбавка						<b>Выплачено:</b>		
Баллы Важность по дням <i>Кол-во баллов для Баллы Важность по дням:</i>								
Баллы Качество по дням <i>Кол-во баллов для Баллы Качество по дням:</i>								
Баллы Интенсивность по дням <i>Кол-во баллов для Баллы Интенсивность по дням:</i>								
Выплата за опыт в занимаемой должности <i>Процент Выплата за опыт в занимаемой должности</i>								
Выплаты за работу в сельской местности <i>Процент Выплата за опыт в занимаемой должности</i>								
доплата за совмещение <i>Доплата за совмещение по дням:</i>								
Доплата молодым специалистам:								
Доплата до прожиточного минимума (часы)								
Важность % <i>Процент Важность %</i>								
Интенсивность % <i>Процент Интенсивность %</i>								
Качество % <i>Процент Качество %</i>								
Выплата за квалификационную категорию <i>Процент Повышающий коэффициент к должностному окладу:</i>								
Баллы по итогам работы (баллы) <i>Кол-во баллов для Баллы по результатам периода:</i>								
Доплата за работу в ночное время								
Доплата за работу в праздничные дни								
Оклад по дням (по окладу) для муз. руководителя								
Оплата по окладу (по часам)								
Оклад по дням (по окладу) для препод. <i>Педагогика для Оклад по дням (по окладу) для препод.:</i>								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец 0,00