

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ЦЕНТР ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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 образования Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества» (далее - Учреждение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

3. Примерные положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаются Правительством края.

4. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Бородинского городского Совета депутатов о бюджете города.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.4. 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).

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3.2. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

3.3. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

3.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

3.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4. Персональные выплаты.

4.1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.3. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения;

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

где:

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

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

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

#### 6. Единовременная материальная помощь

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

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений подраздела 6 раздела II настоящего Положения.

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Предельное количество должностных окладов руководителей Учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, составляет 23,8 должностных оклада руководителей Учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением 11 к Примерному положению.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов, определяется в соответствии с приложением 7.

2.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования (далее - рабочая группа).

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Отделом образования (далее - рабочая группа).

3.1. Отдел образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждений для руководителей Учреждений, их заместителей определяются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям Учреждений, их заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного Учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям Учреждений, их заместителям определяется согласно приложению 10.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителям Учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Отдела образования на срок не более 1 года.

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

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

7. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей Учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы <1> более 1%	0,25

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

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

10. Группа по оплате труда руководителя Учреждения по сопровождению деятельности Отдела образования определяется на основании объемных показателей, установленных согласно 6 к Положению.

11. Руководителям Учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего подраздела 6 раздела II настоящего Положения.

Приложение 1  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
технического творчества»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников МБОУ ДО «ЦТТ»  
Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	17 126
3 квалификационный уровень: методист	17 883

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: делопроизводитель	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	14 143
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: программист	14 143

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: дворник, вахтер, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 681

Приложение 2  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
технического творчества»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	за ненормированный рабочий день <*>	10 %
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <***>	2 500 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <***>	2 500 рублей

<\*> Начисляется пропорционально нагрузке.

<\*\*\*> Без учета нагрузки.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО «ЦТТ»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1 Более 1	20 40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% о запланированного в квартал	20
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	Участник	5 10 15

	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	Победитель	10 15 25
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	Участник	10
		Призер	20
	Российский уровень	Участник	15
		Призер	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20
		Более 1	50
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10
		Более 1	20
	Выступление на конференциях, семинарах	Краевой уровень Всероссийский уровень	10 20
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
		Более 1 раза в квартал	25
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Краевой Российский	10 30
	Работа в составе экспертных групп	Краевой Российский	15 35

	Дополнительные виды работ	Участие в качестве организатора муниципального этапа всероссийской олимпиады	Муниципальный	10
		Работа в качестве эксперта на проводимых мероприятиях	Муниципальный, Краевой	10
		Ведение госпабликов	Информация	10
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	Наличие в соответствии с программой	До 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие материалов, пособий	До 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагогов дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

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

Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки массового мероприятия	5 за каждое массовое мероприятие, но не более 10
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%	20
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	Участие призер	5 15
	краевого уровня		
	межрегионального уровня	Участие призер	10 20
	российского уровня	Участие призер	20 30
Дополнительные виды работ	Сопровождение обучающихся на выездные мероприятия (соревнования, техносалоны, интенсивная школа, категорийные походы и т.д.)	Отчетная документация	20
	Руководство ГМО, городской творческой группой	Отчетная документация	10
	Тьюторское сопровождение обучающихся в интенсивной школе (межсессионный период)	Документация (Планы, Проекты и т.д.)	20
	Участие в качестве организатора муниципальном этапе всероссийской	Документация	10

	олимпиады				
	Наставничество	Документация, отчеты	10		
	Работа в качестве эксперта на проводимых мероприятиях Региональный уровень	Документация (протокол, оценочные листы и т.д.)	10		
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение муниципального задания	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	100% соответствие показателям муниципального задания	20	
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие но не более 100	
			Участвует в организации и проведении	10 за каждое, но не более 50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне организации	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
		Краевой уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
		Межрегиональный, российский уровни	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	Сертификат участника	10 15 20	
			Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	Диплом победителя	15 25 30
				Участие в курсах повышения	Сертификат, свидетельство

	квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы		
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	Сдача финансового отчета о проведении мероприятия без замечаний	15
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством	5 10 20
		до 1 часа	
		до 2 часов свыше 2 часов	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
	межрегионального уровня	Участие Призер	10 20
	российского уровня	Участие Призер	20 30
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Дополнительные виды работ	Участие в качестве организатора муниципального этапа всероссийской олимпиады	Документация Внесение данных в базу	10 20
	Работа с базой данных одаренных детей, система «Контингент»		
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота	Выполнение требований по срокам	Отсутствие замечаний

	и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	и порядку хранения документов		
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с переданными сотрудниками	Отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками организации	Отсутствие замечаний	60
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности организации	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100 % сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 15 30	

	Проведение мелких ремонтных работ в организации, оборудования	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 20 50
	Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории организации	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями организации	Отсутствие жалоб	30

Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50
			Устранение предписаний в установленные сроки	30
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях организации		20	
Выплаты за качество выполняемых работ				

Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
		Отсутствие замечаний администрации организации, надзорных органов	20

Приложение 4  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Размер персональных выплат работникам МБОУ ДО «ЦТТ»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
	за опыт работы при наличии звания, начинающегося	
	со слова «Народный» <sup>2</sup>	5 000 рублей
	со слова «Заслуженный» <sup>2</sup>	1 750 рублей
	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным образовательным учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
	за наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории	2 500 рублей   1 500 рублей

<sup>1</sup>Начисляются пропорционально нагрузке.

<sup>2</sup> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 5  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ ДО «ЦТТ»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Приложение 6  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
технического творчества»

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда директора  
МБОУ ДО «ЦТТ»

1. К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда директора Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

- численность работников Учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда директора оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

3. Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы Учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется: по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда директора Учреждения:

№ пп	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3

3.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, организациях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов		0,5
5.	Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного образования взрослых	За каждого слушателя	0,4
6.	Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0,5
7.	Количество работников в учреждении	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
8.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	За каждое указанное структурное подразделение	20
			30
			50
9.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15

12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	За каждую единицу	3, но не более 30
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	Находящихся на балансе учреждения	30
		При наличии договорных отношений	15
14.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	За каждый вид	50
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
19.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
20.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в учреждениях отрасли	За каждые 5 договоров	5

7. Группы по оплате труда руководителей учреждений.

№ пп	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения дополнительного образования	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200

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

№ п/п	Организации	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
	Учреждения, подведомственные Отделу образования администрации города Бородино	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Приложение 7  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ ДО «ЦТТ»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества» (далее – Учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где  $DO_{cp}$  – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

$n$  – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 %;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Тип организаций	Должности, профессии работников учреждений
Учреждения дополнительного образования (МБОУ ДО «ЦТТ»)	педагог дополнительного образования

Приложение 8  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

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

Учреждение дополнительного образования (МБОУ ДО «ЦТТ»)

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	10 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	наличие дополнительных объектов управления	организация краевых массовых мероприятий, включенных в перечни краевых мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5 %
		организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей, мобильных лабораторий, станций (за каждую единицу)	10 %
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к	5 %

		общему числу таких программ	
		освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	10 %
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5 %
	обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10 %
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность учреждения	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к	5 %

		общему числу таких программ освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	10 %
		проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение 9  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Размер персональных выплат директору, заместителям директора

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>1</sup> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>&lt;*&gt;</sup>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>&lt;*&gt;</sup>	5 000 рублей  1 750 рублей

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

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

Приложение 10  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
технического творчества»

Размер выплат по итогам работы директора, заместителям директора

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

Приложение 11  
к положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора, заместителей директора)

№ п/п	Типы (наименования) учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров), раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждение дополнительного образования (МБОУ ДО «ЦТТ»)	4,2	2,6