




**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 М.Е.Галашова  
«28» апреля 2015 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МАОУ ДОД ЦДО



Е.Б.Ведрова  
«28» апреля 2015г.

**Положение  
об оплате труда и стимулирования работников  
Муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Чердынский центр дополнительного образования»**

Чердынь, 2015 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлений главы Чердынского муниципального района № 372 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений Чердынского муниципального района и об отмене постановления главы Чердынского муниципального района от 27.07.2009г. № 325», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Чердынский центр дополнительного образования» (далее Центр), реализующих государственные полномочия в сфере дополнительного образования из средств бюджета Чердынского муниципального района Пермского края.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Чердынского муниципального района.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами Чердынского муниципального района, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Система оплаты труда работников Центра, реализующих государственные полномочия в сфере дополнительного образования, осуществляется с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. Индексация заработной платы Центра осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.8. Финансирование расходов на оплату труда работников Центра осуществляется за счет средств бюджета Чердынского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников Центра, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. Положение вступает в силу с 01 января 2013 года. По инициативе группы работников и директора по согласованию с профсоюзом работников Центра настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.10. Положение определяет:

- Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Центра;
- Порядок расчета заработной платы работников Центра;
- Порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы) специалистов Центра;
- Порядок и условия оплаты труда директора Центра, главного бухгалтера и заместителей директора;
- Порядок установления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Центра.**

2.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет средств местного бюджета, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных ассигнований в т.ч. на оплату труда работников Центра определяется в соответствии с постановлением администрации Чердынского муниципального района, утверждающим расчетные показатели по муниципальным услугам района и муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг в сфере образования на очередной финансовый год и плановый период.

2.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда Центра, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Центром муниципальных услуг.

2.4. Фонд оплаты труда Центра состоит из базовой части и стимулирующей части.

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.}}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда Центра составляет не более 80% от фонда оплаты труда образовательного учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 80\%.$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не менее 20% от фонда оплаты труда Центра:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 20\%.$$

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

Базовая часть фонда оплаты труда Центра распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала составляет 10-15% от ФОТ<sub>б</sub> Центра;

ФОТ<sub>п</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет не менее 70% от ФОТ<sub>б</sub> Центра;

ФОТ<sub>увп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала составляет 5%-10% от ФОТ<sub>б</sub> Центра;

ФОТ<sub>моп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала составляет 5-10% от ФОТ<sub>б</sub> Центра.

2.6. Директор Центра формирует и утверждает штатное расписание Центра в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда Центра направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно Центром по согласованию с учредителем. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы,

установленные Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, санитарными правилами и нормами.

### 3. Расчет заработной платы работников Центра.

3.1. Заработная плата работников Центра состоит из:

3.1.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

3.1.2. заработной платы специалистов,

3.1.3. заработной платы прочих работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец.} + \text{ФОТнз}, \text{ где}$$

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (направленности программы, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в учреждении, рассчитывается как сумма оплаты труда по реализации каждой программы и в каждом объединении, в котором ведется преподавание. Если работник реализует несколько программ в разных объединениях, то его заработная плата рассчитывается по каждой программе и каждому объединению отдельно:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж} + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Кк}) + \text{Мо}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагога;

Стп - базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по программе в каждой группе;

Бп - количество часов по программе по учебному плану в месяц в каждой группе;

Кс - повышающий коэффициент сложности по направленности программы, устанавливается учреждением самостоятельно по каждой программе;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб}$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТб}}{\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Пбу2} \times \text{Ту2} + \text{Пбу3} \times \text{Ту3} + \text{Пбу4} \times \text{Ту4} + \text{Пбум} \times \text{Тум}},$$

$$\text{где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда педагога;

Пбу1 - численность получателей муниципальной услуги в группе первого года обучения;

Пбу2 - численность получателей муниципальной услуги в группе второго года обучения;

Пбу3 - численность получателей муниципальной услуги в группе третьего года обучения;

Пбу4 - численность получателей муниципальной услуги в группе четвертого года обучения;

Пбум - численность получателей муниципальной услуги в группе музыкальной направленности;

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в группе первого года обучения;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану в группе второго года обучения;

Ту3 - годовое количество часов по учебному плану в группе третьего года обучения;

Ту4 - годовое количество часов по учебному плану в группе четвертого года обучения;

Тум - годовое количество часов по учебному плану в группе музыкальной направленности;

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кн – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации.

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

3.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.5. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.6. Коэффициент сложности объединения, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Направленность программы	Размер коэффициента
Техническое творчество	0,200
Физкультурно- спортивная	0,185
Художественно- эстетическая	0,185
Туристско- краеведческое	0,193
Эколого- биологическое	0,193
Военно- патриотическое	0,193
Социально- педагогическое	0,185
Культурологическое	0,185
естественнонаучное	0,200

3.7. Коэффициент, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, за наличие ученой степени, почетного звания, ордена:

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,2
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,1
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	0,1
Орден СССР или Российской Федерации	0,1

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных образовательных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы не менее 4611 руб. и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Заработная плата прочих специалистов включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Заработная плата прочих специалистов Центра состоит:

$ZП = БЧс + СЧ$ , где

БЧс — базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$БЧс = ДО \times Кн + Кв$ , где

ДО — должностной оклад;

Кв — компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами);

Кн — доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации.

СЧ — стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7. «Выплаты стимулирующего характера».

3.11. Центр в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий

и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

#### 4. Определение размера должностных окладов специалистов Центра.

4.1. Размеры должностных окладов специалистов Центра устанавливаются руководителем Центра в пределах рекомендуемых размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

#### Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
До 3 лет	4262	4677	5156
от 3 до 8 лет	4496	4934	5439
от 8 до 14 лет	4766	5231	5766
от 14 до 20 лет	5075	5570	6140
более 20 лет	5417	5940	6515

#### Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая	6840
Первая	7182
Высшая	7540



4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь.

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
До 3 лет	4782	5156	5661
от 3 до 8 лет	4934	5439	5955
от 8 до 14 лет	5231	5766	6288
от 14 до 20 лет	5573	6140	6660
более 20 лет	5940	6515	7031

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая	7382
Первая	7751
Высшая	8139

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог.

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	начального профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	5156	5661	6207
от 3 до 8 лет	5439	5955	6518

от 8 до 14 лет	5766	6288	6863
от 14 до 20 лет	6140	6660	7233
более 20 лет	6515	7031	7613

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая	7992
Первая	8393
Высшая	8813

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	5580	6119	6692
от 3 до 8 лет	5763	6326	6891
от 8 до 14 лет	5994	6548	7112
от 14 до 20 лет	6246	6783	7355
более 20 лет	6515	7031	7613

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая	7992
Первая	8393

Высшая	8813
--------	------

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь.

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	начальное профессиональное образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	3605	3762	4035
от 3 до 8 лет	3669	3855	4176
от 8 до 14 лет	3743	3971	4340
от 14 до 20 лет	3825	4106	4517
более 20 лет	3918	4251	4706

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.2.1. первый квалификационный уровень - младший воспитатель.

**Размер должностных окладов**

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образование	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	3780	4055	4400
от 3 до 8 лет	3887	4205	4562
от 8 до 14 лет	4002	4364	4749
от 14 до 20 лет	4122	4535	4953
более 20 лет	4251	4706	5165

4.3.2.2. второй квалификационный уровень - диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму.

#### Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	4047	4400	4869
от 3 до 8 лет	4188	4566	5049
от 8 до 14 лет	4347	4754	5252
от 14 до 20 лет	4521	4944	5468
более 20 лет	4706	5165	5693

#### 4.4. Определение размера должностного оклада общеотраслевых профессий

##### 4.4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

		Оклад, рублей	
1	1-й квалификационный уровень	<i>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея, рабочий по стирке .</i>	3278

##### 4.4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

1	1-й квалификационный уровень	<i>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля; повар; кухонный рабочий</i>	3763
---	------------------------------	---	------

2	4-й квалификационный уровень	<i>Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы &lt;*&gt;</i>	6489
---	------------------------------	---	------

4.4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

1	1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка.	3278
---	------------------------------	---	------

4.4.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

1	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством.	4554
2	3-й квалификационный уровень	Заведующий столовой. Должности служащих, первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5000

4.4.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам.	4057
2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих, первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5000
3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих, первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6014

**5. Порядок и условия оплаты труда директора Центра, заместителей и главного бухгалтера**

- 5.1. Заработная плата директора Центра, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников, которые относятся к основному персоналу (без внешних совместителей).

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала

Категория образовательного учреждения	Кратное соотношение
Учреждения дополнительного образования	1,2-1,3 размера средней заработной платы:

5.3. К основному персоналу Центра относится педагогический персонал – педагог дополнительного образования, методист, педагог - организатор.

5.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Центра.

5.5. При индексации заработной платы работников Центра в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

5.6. Средняя заработная плата работников основного персонала Центра определяется путем деления суммы базовой части заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников Центра за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Центра за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Центра.

5.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Центра учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в Центре на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Центра как один человек (целая единица).

5.8. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера Центра устанавливается директором Центра на 20 - 50% ниже должностного оклада директора по согласованию с учредителем.

5.9. Директору Центра с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера директору Центра, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Заместителям директора, главному бухгалтеру Центра с учетом условий их труда директором могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Центра, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Директору Центра с учетом условий их труда учредителем могут

устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда директору Центра устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.12. Заместителям директора Центра, главному бухгалтеру с учетом условий их труда директором Центра могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера, главному бухгалтеру устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Центра.

## 6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученика-часа педагогическому персоналу, непосредственно участвующему в учебном процессе, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В Центре устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. Выплаты за расширение зон обслуживания;

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

6.2.5. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормативных (ночное время);

6.2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

6.2.9. Выплаты за сложность и напряженность работы;

6.2.10. Иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Порядок выплаты компенсационного характера работникам Центра:

№	Компенсационная выплата	Размер выплаты	Кому может устанавливаться	Когда может устанавливаться	На какой период
1.	За работу с особыми условиями труда	До 12 %	Уборщики помещений	При приеме на работу	На период действия трудового договора
2.	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормативных	35% за каждый час работы в ночное время	Сторож, педагог дополнительного образования	При приеме на работу	На период действия трудового договора, на период действия туристических походов и лагерей
3.	За работу в	До 300 %	Все	При отзыве на	На время

	выходные и праздничные дни		работникам	работу в выходные и нерабочие праздничные дни	отзывов в выходные и нерабочие праздничные дни
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	До 150 %	Всем работникам	В период отсутствия работника	На период, установленный приказом по Центру
5.	За расширение зон обслуживания	До 150 %	Всем работникам	В период определения объема выполняемой работы	На период, установленный приказом по Центру
6.	Районный коэффициент	20 %	Всем работникам	При приеме на работу на все виды выплат	На период действия трудового договора
7.	Надбавка за сложность и напряженность	До 200 %	Всем работникам	В период определения объема выполняемой работы	На период, установленный приказом по Центру
8.	Доплата за реализацию программ 3го и последующих лет обучения	До 100 %	Педагогам дополнительного образования	При приеме на работу	На период, установленный приказом по Центру

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

## 7. Выплаты стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в системе дополнительного образования.



- 7.1. В Центре устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- 7.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы;
- 7.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 7.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения;
- 7.1.4. За высокие результаты обучающихся, качественную подготовку и проведение мероприятий различного уровня;
- 7.1.5. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, методическое сопровождение;
- 7.1.6. За стаж непрерывной работы в системе дополнительного образования;
- 7.1.7. За разработку социальных и культурных проектов на конкурсы различных уровней;
- 7.1.8. За организацию мероприятий по привлечению внебюджетных средств и развитие деятельности, приносящей доход Центру;
- 7.1.9. За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 7.1.10. За выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей.
- 7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Центра. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.
- 7.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.
- 7.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы.
- 7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет бюджетных средств, средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, а так же средств внебюджетных фондов.
- 7.6. Вопросы распределения и установления стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат за качество труда работникам Центра (далее – комиссия) с участием представительного или профсоюзного органа Центра.
- 7.7. Размер стимулирующих выплат работникам Центра, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом Директора Центра.
- 7.8. Показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Центра:

7.8.1. Показатели оценки деятельности методистов:

Показатели		Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Наличие педагогов дополнительного образования, призеров конкурсов профмастерства (в течение года с момента присвоения награды) - федеральный - региональный - муниципальный - институциональный (при участии в подготовке к конкурсу)	% ежемесячно		30% от суммы педагогов

2.	Победитель или призер конкурсов профмастерства (в течение года с момента присвоения награды) - федеральный - региональный - муниципальный - институциональный	Руб. ежемесячно		2000-4000 1500-3000 1000-2000 500-1000
3.	Методическая деятельность: - разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям; - разработка методических материалов; - публикации; - проведение мастер – классов, семинаров, стажировок; - участие в работе проблемных групп - выступление на конференциях, совещаниях, педсоветах.	Руб. ежемесячно		до 300 за каждую разработку до 200 за каждую публикацию до 100 за каждое участие
4.	Организация участия обучающихся в мероприятиях: - федеральный уровень - региональный уровень Организация и проведение мероприятий - муниципальный уровень	%	до 40	
5.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	% ежемесячно		30% от стимулирования педагогов
6.	Выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок. (К особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 20	
7.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 10	
8.	Руководство проблемной или ворческой группой	%	до 20	
9.	Создание безопасных условий труда для выполнения учебной программы, отсутствие фактов детского травматизма	Руб. ежеквартально		до 300
10.	Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей.	%	до 30	
11.	Инновационная деятельность: - применение современных образовательных технологий; - разработка и реализация проектов.	Руб. ежеквартально		до 500
12.	Работа с общественностью, СМИ. Пополнение сайта.	%	до 10	
13.	Повышение квалификации.	Руб. ежеквартально		до 500
14.	Аттестация педагогов	Руб. ежеквартально		до 500 за каждого аттестованного
15.	Наличие мониторинга качества образования, в объединениях дополнительного образования курирующего направления	%	до 10	

16.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 300 до 200 0
-----	--	-----------------------	--	-----------------------

7.8.2. Показатели оценки деятельности педагога дополнительного образования:

Показатели		Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Призеры конкурсов профмастерства педагогов дополнительного образования, (в течение года с момента присвоения награды) - федеральный - региональный - муниципальный - институциональный	Руб. ежемесячно		2000-4000 1500-3000 1000-2000 500-1000
2	Участие в методической работе: - выступления на семинарах, педсоветах, конференциях; - проведение открытых занятий, мастер-классов; - участие в работе проблемных групп; - разработка программ по отдельным направлениям; - публикации.	Руб. ежемесячно		до 300 за каждую разработку до 200 за каждую публикацию до 100 за каждое участие
3.	Сохранность контингента обучающихся: 50% 70-80% Свыше 80%	Руб. ежеквартально		до 100 до 200 до 300
4.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результатов). 7 % от численности группы 15 % от численности группы	Руб. ежеквартально		до 200 до 500
5.	Организация участия обучающихся в мероприятиях: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень (за мероприятие)	Руб. ежемесячно		до 300 до 200 до 100
6.	Наличие победителей и призеров в мероприятиях - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	Руб. ежемесячно		400-700 300-500 200-300
7.	Качественное выполнение функций педагогических работников: - Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения; - Отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов, планирование, протоколы). - Отсутствие травматизма	%	до 10	

8.	Руководство проблемной или творческой группой	%	до 20	
9.	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику и предупреждение правонарушений в подростковой среде.	Руб. ежемесячно		до 100
10.	Отсутствие среди детей, занимающихся в объединениях дополнительного образования, правонарушений во время проведения занятий.	Руб. ежеквартально		до 100
11.	Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей.	%	до 20	
12.	Применение современных образовательных технологий	%	до 10	
13.	Разработка и реализация социально-культурных проектов	Руб. ежеквартально		до 500
14.	Наличие диагностической работы в объединениях.	Руб. 1 раз в квартал		до 100
15.	Прохождение курсов повышения квалификации. Аттестация.	Руб. ежеквартально		до 500 до 1000
16.	Участие в пилотных проектах или исследовательской работе.	%	до 10	
17.	Руководство исследовательской группой обучающихся.	%	до 20	
18.	Ведение портфолио обучающихся	Руб. ежеквартально		до 500
19.	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб; - удовлетворенность родителей качеством услуги. (при наличии диагностики)	Руб. ежеквартально		до 500
20.	Работа с общественностью, СМИ.	Руб. ежеквартально		до 500
21.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

### 7.8.3. Показатели оценки деятельности педагога-организатора:

Показатели		Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Призеры конкурсов профмастерства педагогов дополнительного образования, (в течение года с момента присвоения награды) - федеральный - региональный - муниципальный	Руб. ежемесячно		2000-4000 1500-3000 1000-2000

	-институциональный			500-1000
2.	Участие в методической работе: -выступления на семинарах, педсоветах, конференциях; -проведение открытых занятий, мастер-классов; -участие в работе проблемных групп; - разработка программ по отдельным направлениям; - публикации.	Руб. ежемесячно		до 300 за каждую разработку до 200 за каждую публикацию до 100 за каждое участие
3.	Организация участия обучающихся в мероприятиях, олимпиадах: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	%	до 40	
4.	Наличие победителей и призеров в мероприятиях, олимпиадах: - федеральный уровень - региональный уровень -муниципальный уровень	Руб. ежемесячно		400-700 300-500 200-300
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику и предупреждение правонарушений в подростковой среде.	Руб. ежемесячно		до 100
6.	Применение современных образовательных технологий	%	до 10	
7.	Разработка и реализация социально-культурных проектов	Руб. ежеквартально		до 500
8.	Прохождение курсов повышения квалификации. Аттестация.	Руб. ежеквартально		до 500 до 1000
9.	Участие в пилотных проектах или исследовательской работе.	%	до 10	
10.	Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей.	%	до 20	
11.	Работа с общественностью, СМИ. Пополнение сайта.	%	до 20	
12.	Выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок. (К особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 30	
13.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

7.8.4. показатели оценки деятельности заместителя директора по учебно - воспитательной и научно-методической работе:

№ п.п	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом

		комиссии	коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результата).	Руб. ежеквартально		до 500
2.	Анализ организации и проведения соревнований, мероприятий для обучающихся .	%	до 5	
3.	Организация работы с детьми в каникулярное время	%	до 10	
4.	Высокое качество результатов обучения и воспитания, наличие обучающихся (воспитанников) – призеров соревнований: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень (при положительной динамике)	Руб. ежемесячно		30% от суммы методистов.
5.	Организация аттестации педагогических работников	%	до 5	
6.	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	Руб. ежеквартально		до 100 за каждого
7.	Работа в режиме экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен документально подтвержден) - федеральный - региональный - муниципальный	Руб. ежеквартально		3000 2000 1000
8.	Организация и контроль методической работы в учреждении. Обобщение опыта методистов.	%	до 5	
9.	Привлечение современных воспитательных и образовательных технологий, методик, программ.	Руб. ежеквартально		до 1000
10.	Развитие детского движения, клубов по интересам, общественных организаций.	Руб. ежеквартально		до 500
11.	Организация и проведение мониторинга деятельности Центра: Удовлетворенность обучающихся Удовлетворенность родителей Динамика развития Центра	%	до 5	
12.	Сохранение контингента обучающихся и воспитанников (по итогам учебного года): 50% 70-80% Свыше 80%	Руб. ежеквартально		до 100 до 200 до 300
13.	Работа с общественностью, СМИ. Пополнение сайта учреждения.	%	до 5	

14	Выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок. (К особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 5	
15.	Формирование положительного имиджа Центра. Использование пиар-технологий	%	до 5	
16.	Развитие деятельности, приносящей доход	%		до 2% от дохода
17.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

#### 7.8.5. Показатели оценки деятельности для заместителя директора по АХЧ:

№ п.п	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения комиссии	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Организация ремонтных работ	%	до 5	
2.	Организация работ: - по охране труда; - по пожарной безопасности; - по электробезопасности.	%	до 10	
3.	Организация работы транспорта и транспортных услуг (ведение документации)	%	до 5	
4.	Подготовка образовательного учреждения к учебному году и подготовка к сезону загородного лагеря -без предписаний; - наличие предписаний	Руб. ежеквартально		до 3000 0
5.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 30	
6.	Организация работы обслуживающего персонала: - отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, учредителя - отсутствие конфликтных ситуаций - наличие замечаний и конфликтных ситуаций	Руб. Ежеквартально		до 500
7.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	%	До 5	
8.	- Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок	Руб. ежеквартально		до 500

	правоохранительных, контрольных и надзорных органов - наличие фактов нарушения	льно		0
9.	Реализация мероприятий, направленных на развитие Центра	Руб. ежеквартально		до 500
10.	Формирование положительного имиджа Центра (публикации, выступления, пополнение сайта)	Руб. ежеквартально		до 300
11.	Развитие деятельности, приносящей доход. Привлечение внебюджетных средств.	Руб. ежеквартально		до 2% от дохода
12.	Качественное и своевременное проведение мероприятий по технике безопасности среди работников Центра: -отсутствие несчастных случаев -наличие	Руб. ежеквартально		до 500 0
13.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

7.8.6. Показатели оценки деятельности для главного бухгалтера:

№ п.п.	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 10	
2.	Выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок. (К особо важным заданиям могут относиться задания требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования), если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	До 10	
3.	Уровень исполнения плана по расходам Не менее 95%	Руб. ежеквартально		до 500
4.	Кредиторской задолженности: отсутствие задолженности; наличие задолженности.	Руб. ежеквартально		до 500 0
5.	Задолженность по налогам, сборам: отсутствие задолженности; наличие задолженности	Руб. ежеквартально		до 500 0



6.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	%	До 5	
7.	- Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов - наличие фактов нарушения	Руб. ежеквартально		до 1000 0
8.	Реализация мероприятий, направленных на развитие Центра	Руб. ежеквартально		до 500
9.	Формирование положительного имиджа Центра (публикации, выступления, пополнение сайта)	Руб. ежеквартально		до 300
10.	Развитие деятельности, приносящей доход Привлечение внебюджетных средств	Руб. ежеквартально		до 2% от дохода
11.	Отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии	Руб. ежеквартально		до 500
12.	Эффективное использование бюджетных средств	%	до 5	
13.	Своевременное финансирование потребностей учреждения при реализации основных функций	%	до 10	
14.	Организация работы : - отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, учредителя - отсутствие конфликтных ситуаций - наличие	Руб. ежеквартально		до 500 0
15.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

7.8.7. Показатели оценки деятельности для бухгалтера, заведующего складом:

№ п.п.	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 40	
2.	Своевременная выплата заработной платы не своевременно	Руб.		до 100 0
3.	Своевременное предоставление отчетности не своевременно	Руб. ежеквартально		100-500 0
4.	Соблюдение финансово – экономической политики в	%	до 20	

	Центре			
5.	Отсутствие нареканий со стороны проверяющих органов (дата и тема проверки) наличие нареканий	Руб. ежеквартально		до 500  0
6.	Отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии (дата и тема проверки) наличие ошибок	Руб. ежеквартально		до 500  0
7.	Качественное начисление заработной платы  наличие ошибок	Руб. ежеквартально		до 500  0
8.	Реализация мероприятий, направленных на развитие Центра	Руб.		до 500
9.	Развитие деятельности, приносящей доход Привлечение внебюджетных средств	Руб.		до 1 % от дохода
10.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	%	До 10	
11.	За выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок	%	До 20	

7.8.8. Показатели оценки деятельности для водителя, сторожа, рабочего, уборщика служебных помещений:

№ п.п.	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения комиссии	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 40	
2.	Добросовестное и своевременное выполнение поручений	Руб. ежеквартально		до 500 0
3.	Качество организации работы: - отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг; - отсутствие конфликтных ситуаций; - наличие замечаний или конфликтов.	Руб.		до 300  0
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: улучшению внешнего вида автотранспорта учреждения, проведение озеленения кабинетов, улучшению внешнего вида здания учреждения, кабинетов, служебных помещений и др.	Руб. ежеквартально		до 500
5.	Развитие деятельности, приносящей доход Привлечение внебюджетных средств	Руб. ежеквартально		до 1% от дохода
6.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов)	Руб. ежеквартально		до 200 до 100

	Высокий Средний Низкий			0
7.	За выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок	%	до 20	

7.8.9. Показатели оценки деятельности для специалиста по кадрам, делопроизводителя – архивариуса:

№ п.п.	Перечень оснований	Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, если за них не производится доплата или стимулирующая выплата.	%	до 40	
2.	Отсутствие нареканий со стороны проверяющих органов Наличие нареканий	Руб. ежеквартально		до 500 0
3.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству: Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов; Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз; Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию.	%	до 20	
4.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Руб. ежеквартально		до 500
5.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0
6.	За выполнение особо важных срочных заданий в установленный срок	%	до 20	

7.9. Иные выплаты стимулирующего характера.

Иные выплаты стимулирующего характера, в том числе в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения дополнительного образования могут быть установлены:

7.9.1. Для всех работников Центра :

№	Стимулирующая выплата	Размер (от должностного оклада)	Когда устанавливается	На какой период
1.	К юбилейным датам работника	Установлено коллективным договором	Юбилейные даты ( 50 лет и через каждые 5 лет)	Единовременная выплата
2.	Выплата за интенсивность	До 50 %	В течение года	Постоянная

	и высокие результаты работы			выплата
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	До 100 %	По итогам месяца, квартала, года	Единовременная выплата
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период за качество выполняемой работы	До 100 %	По итогам месяца, квартала, года	Единовременная выплата
5.	За непрерывной стаж работы в Центре От 5 до 7 лет Свыше 7 до 10 лет Свыше 10 лет	5 % До 10 % До 15 %	На начало календарного года (обновляется при наступлении случая)	Постоянная выплата
6.	За многолетний труд в системе образования	До 300 %	Работник пенсионного возраста во время увольнения	Единовременная выплата
7.	За реализацию программ 3го и последующих лет обучения	До 100 %	Педагогам дополнительного образования	Постоянная выплата
8.	Работникам, награжденным грамотами, благодарственными пасмами и др. - федеральный - региональный - муниципальный	до 4000 до 3000 до 2000	В течение года	Единовременная выплата

#### 7.9.2. Для отдельных работников Центра.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Центра по основному месту работы могут быть установлены:

1) выплата единовременной материальной помощи в размере 50000 рублей и стимулирующая выплата в течение 3 лет со дня окончания образовательной организации в размере 2600 рублей лицам, окончившим организации высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки.

2) стимулирующая выплата в размере 1300 рублей лицам, окончившим с отличием образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в течении одного года со дня окончания образовательной организации;

3) выплата единовременной материальной помощи в размере 12600 рублей педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);

4) стимулирующая выплата в размере 2600 рублей со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) образовательной организации высшей квалификационной категории;

5) установление стимулирующей выплаты в размере 2600 рублей педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;

б) установление стимулирующей выплаты в размере 1560 рублей педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации).

7.10. В компетенцию образовательных учреждений входит самостоятельное решение вопроса об изменении и о включении дополнительных показателей результативности и качества труда работников Центра, или уточнении перечня критериев.

7.11. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами Центра

7.12. Размер стимулирующих выплат работникам Центра, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора Центра по согласованию с профсоюзным органом Центра.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Директором Центра в пределах фонда оплаты труда работникам основного персонала могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

1.	Материальная помощь	В размере должностного оклада	стихийное бедствие, смерть близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам	Единовременная выплата
----	---------------------	-------------------------------	--	------------------------

8.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Центра могут производиться единовременные материальные выплаты в абсолютной величине к праздничным датам (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день 8 марта).

8.3. В случае экономии финансовых средств Центра, направленных на реализацию плановых объемов оказываемых услуг, финансовые средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам Центра.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕРДЫНСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
(МАОУ ДО «ЧЕРДЫНСКИЙ ЦДО»)**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

*с работником*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201 г. №

г. Чердынь

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования» в лице директора **Ведровой Елены Борисовны**, действующей на основании Устава муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Чердынский центр дополнительного образования» (приказ начальника управления образования администрации Чердынского муниципального района от 08.11.2010 г. № 95-лс о назначении), именуемой (ого) в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и \_\_\_\_\_, именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Предмет трудового договора.**

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности (профессия, специальность) **педагог дополнительного образования**, а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1.1.1. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников в соответствии со своей образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность.

1.1.2. Комплекдует состав обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и принимает меры по сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения.

1.1.3. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий.

1.1.4. Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников.

1.1.5. Участвует в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение.

1.1.6. Выявляет творческие способности обучающихся, воспитанников, способствует их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей.

1.1.7. Организует разные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации их познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся,

воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности.

1.1.8. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников. Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

1.1.9. Оказывает особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии.

1.1.10. Организует участие обучающихся, воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях, проводимых на муниципальном, краевом, всероссийском и международном уровне, а также на уровне ЦДО.

1.1.11. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции.

1.1.12. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Обеспечивает при проведении занятий соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности.

1.1.13. Ведет и своевременно заполняет установленную документацию; по запросу администрации предоставляет в ЦДО список обучающихся по заданной форме, образовательную программу, анализ работы объединения.

1.1.14. Содействует созданию положительного имиджа своего объединения, Центра дополнительного образования среди обучающихся и общественности путем освещения работы объединения и достижений обучающихся в средствах массовой информации, на сайте ЦДО.

1.2. Работник принимается на работу: в МАОУ ДО «Чердынский ЦДО».

1.3. Работник осуществляет работу в учебном кабинете \_\_\_\_\_

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_  
(основной или по совместительству)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «» \_\_\_\_\_ 201 г.

1.6. Настоящий трудовой договор заключается на:

1.7. Дата начала работы

Дата окончания работы

1.8. Срок испытания *не устанавливается.*

## **2. Права и обязанности Работника.**

2.1. Работник имеет права на:

2.1.1. Знакомиться с проектами решений руководства учреждения, касающихся его деятельности.

2.1.2. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства учреждения предложения по улучшению деятельности учреждения и совершенствованию методов работы; замечания по деятельности работников учреждения; варианты устранения имеющихся в деятельности учреждения недостатков.

2.1.3. Запрашивать лично или по поручению руководства учреждения от структурных подразделений и иных специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

2.1.4. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о

структурных подразделениях, если нет - то с разрешения руководителя учреждения).

2.1.5. Требовать от руководства учреждения оказания содействия в исполнении им его должностных обязанностей и прав.

2.1.6. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.7. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.8. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором. Выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.6. Работник несет иные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.

### **3. Права и обязанности Работодателя.**

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему договору и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников

3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.1. 5. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым



договором заработную плату.

3.2.5. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.7. Исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### 4. Условия и оплата труда Работника и социальные гарантии.

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Должностного оклада (тарифной ставки) в размере \_\_\_\_\_ в месяц, с последующей индексацией в соответствии с требованиями нормативных документов;

4.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера

№	Компенсационная выплата	Размер выплаты	Кому может устанавливаться	Когда может устанавливаться	На какой период
3.	За работу в выходные и праздничные дни	До 300 %	Всем работникам	При отзыве на работу в выходные и нерабочие праздничные дни	На время отзывает в выходные и нерабочие праздничные дни
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	До 150 %	Всем работникам	В период отсутствия работника	На период, установленный приказом по Центру
5.	За расширение зон обслуживания	До 150 %	Всем работникам	В период определения объема выполняемой работы	На период, установленный приказом по Центру
6.	Районный коэффициент	20 %	Всем работникам	При приеме на работу на все виды выплат	На период действия трудового договора
7.	Надбавка за сложность и напряженность	До 200 %	Всем работникам	В период определения объема выполняемой работы	На период, установленный приказом по Центру
8.	Доплата за реализацию программ 3го и последующих лет	До 100 %	Педагогам дополнительного образования	При приеме на работу	В соответствии с тарификацией

обучения				
----------	--	--	--	--

4.1.3. Работнику могут производиться выплаты стимулирующего характера:

Показатели		Периодичность рассмотрения комиссией	Стимулирующие выплаты к базовым окладам с учетом коэффициентов	
			постоянные	разовые
1.	Призеры конкурсов профмастерства педагогов дополнительного образования, (в течение года с момента присвоения награды) - федеральный - региональный - муниципальный -институциональный	Руб. ежемесячно		2000-4000 1500-3000 1000-2000 500-1000
2	Участие в методической работе: -выступления на семинарах, педсоветах, конференциях; -проведение открытых занятий, мастер-классов; -участие в работе проблемных групп; - разработка программ по отдельным направлениям; - публикации.	Руб. ежемесячно		до 300 за каждую разработку до 200 за каждую публикацию до 100 за каждое участие
3.	Сохранность контингента обучающихся: 50% 70-80% Свыше 80%	Руб. ежеквартально		до 100 до 200 до 300
4.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результатов). 7 % от численности группы 15 % от численности группы	Руб. ежеквартально		до 200 до 500
5.	Организация участия обучающихся в мероприятиях: - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень (за мероприятие)	Руб. ежемесячно		до 300 до 200 до 100
6.	Наличие победителей и призеров в мероприятиях - федеральный уровень - региональный уровень -муниципальный уровень	Руб. ежемесячно		400-700 300-500 200-300
7.	Качественное выполнение функций педагогических работников: - Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения;	%	до 10	

	- Отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов, планирование, протоколы). - Отсутствие травматизма			
8.	Руководство проблемной или ворческой группой	%	до 20	
9.	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику и предупреждение правонарушений в подростковой среде.	Руб. ежемесячно		до 100
10.	Отсутствие среди детей, занимающихся в объединениях дополнительного образования, правонарушений во время проведения занятий.	Руб. ежеквартально		до 100
11.	Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей.	%	до 20	
12.	Применение современных образовательных технологий	%	до 10	
13.	Разработка и реализация социально-культурных проектов	Руб. ежеквартально		до 500
14.	Наличие диагностической работы в объединениях.	Руб. 1 раз в квартал		до 100
15.	Прохождение курсов повышения квалификации. Аттестация.	Руб. ежеквартально		до 500 до 1000
16.	Участие в пилотных проектах или исследовательской работе.	%	до 10	
17.	Руководство исследовательской группой обучающихся.	%	до 20	
18.	Ведение портфолио обучающихся	Руб. ежеквартально		до 500
19.	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб; - удовлетворенность родителей качеством услуги. (при наличии диагностики)	Руб. ежеквартально		до 500
20.	Работа с общественностью, СМИ.	Руб. ежеквартально		до 500
21.	Уровень исполнительской дисциплины (безупречное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетов, планов, анализа деятельности) Высокий Средний Низкий	Руб. ежеквартально		до 200 до 100 0

4.2. Выплата заработной платы работника производится в сроки и порядке, установленные Коллективным договором, принятом на общем собрании трудового коллектива работников МАОУ ДОД ЦДО 2 раза в месяц (не позднее 3 и 17 числам каждого месяца);

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Работнику устанавливается следующая педагогическая нагрузка в количестве: **2 часа в неделю**

5.2. Работнику устанавливается следующий режим работ **согласно расписания.**

5.3. Работнику предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (при отработке 11 месяцев) или **выплачивается компенсация за отработанное время.**

## **6. Социальное страхование.**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника, в связи с трудовой деятельностью, осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации

## **7. Ответственность сторон трудового договора**

7.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **8. Изменение и прекращение трудового договора**

8.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными

законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 9. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах на русском языке, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

## 10. Условия труда на рабочем месте

10.1. Условия труда на рабочем месте считать допустимыми.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Муниципальное автономное образовательное  
учреждение  
дополнительного образования детей  
«Центр дополнительного образования»  
Юридический адрес  
618601, Пермский край, г.Чердынь,  
ул. Юргановская, 71  
ИНН 5941950250

директор \_\_\_\_\_ Е.Б.Ведрова

\_\_\_\_\_  
М.П. (подпись)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора на руки

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г