

Приложение к Приказу об утверждении
Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Мотыгинский центр дополнительного
образования детей» от _____ № _____

Согласовано

Начальник МКУ

«Упр

образования

д ра она

26.06.2025 С.С.Лысенко

Принято на общем
собрании

Трудового коллектива

«25» 06 2025г.

Утверждаю

Д

БОУ ДО

1»

Приказ № 21 от 23.06.2025

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Мотыгинский центр дополнительного образования детей»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных муниципальному казённому учреждению «Управление образования Мотыгинского района» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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» (с изменениями от 18.02.2025), постановлением [Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п](#) «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (с изменениями от 06.02.2025), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности», приказом Министерства юстиции РФ от 13.07.2023 № 183 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству юстиции Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (с изменениями от 05.02.2025) .

Система оплаты труда включает минимальный оклад за норму часов по должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) за норму

часов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем образовательной организации (далее по тексту – Учреждения), подведомственной муниципальному казённому учреждению «Управление образования Мотыгинского района» (далее по тексту – Управление образования), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее по тексту - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением № 1](#) к настоящему Положению.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр внешкольной работы» (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр внешкольной работы» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации Мотыгинского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4 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 муниципальных общеобразовательных бюджетных и казенных организаций;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр внешкольной работы», с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, выплачиваемые сверх минимального размера

оплаты труда в соответствии с постановлением Конституционного суда от 27.06.2023 № 35-п:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П-18 (с изм. от 23.06.1965) «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

Молодежи (лицам до 30 лет включительно) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% 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 учреждения на основании [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится работникам в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения 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](#));
- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, предельный размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений установлены в [приложении](#) № 3 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество выполняемой работы производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений ежемесячно по результатам работ в предыдущем месяце.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в [приложении](#) № 3 к настоящему Положению.

4.4. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Приложению.

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

Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение первых трех лет после окончания учебного заведения соответствующего профиля трудовой договор с учреждением либо продолжающим работать в учреждении, в размере 1 750 рублей, на срок первых пяти лет работы, с момента окончания учебного заведения. Указанные выплаты выплачивается по основному месту работы.

4.6. При оформлении преподавательской работы руководителей организаций необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.7. Работникам учреждений, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы в Мотыгинском районе составляет 40 392 руб.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда

(трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с [приложением](#) № 5 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

4.9. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

4.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работника учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы учреждения по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной по решению собрания трудового коллектива.

4.12. Заместители руководителя учреждения представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

4.13. 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, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.14. 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:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за месяц, за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 46,9 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.

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 и 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, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется администрацией Мотыгинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного [приложением № 6](#) к настоящему Положению.

6.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.3. Заработная плата руководителей и их заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, определенных в соответствии с [приложением № 7](#) настоящего Положения.

6.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [приложением № 8](#) к настоящему Положению.

6.6. Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаются в соответствии с [приложением № 9](#) к настоящему Положению.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений и их заместителей

устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и [разделом 3](#) настоящего Положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.11. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается настоящим Положением.

6.12. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей учреждений осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – рабочая группа), образованной Управлением образования.

6.13. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, а также общественных советов образовательных учреждений.

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

6.15. 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, Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.16. Персональные выплаты устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением [№ 10](#) к настоящему Положению.

6.18. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается лицам, работающим в расположенных на территории Арктической зоны Красноярского края учреждениях, в возрасте до 35 лет, которым надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не выплачивается в полном размере по причине отсутствия необходимого стажа работы.

Персональная выплата за работу на северных территориях

устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пн1}} - \text{Отп}_{\text{пн2}}, \quad (2)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пн1} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пн2} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.19. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений [раздела 5](#) настоящего Положения.

6.20. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

6.23. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.24. Руководителям учреждений и их заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением [№ 11](#) к настоящему Положению.

6.25. 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 и их заместителям определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

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

1. 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	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

2. 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	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Приложение 2

к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО
«МЦДОД»
от ____ № ____

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	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день	10 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» (при наличии аттестации)	2 500 рублей
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» (при наличии аттестации)	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

Приложение № 3
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ № ____

Виды, условия, размер
и критерии оценки результативности
и качества труда работников образовательных учреждений

Учреждения дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник загородного лагеря отдыха и оздоровления детей, детского оздоровительного	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к общему количеству сотрудников структурного подразделения	До 2%	30
			До 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего количества сотрудников отдела	20%– 40%	10
			Свыше 40%	30

центра, базы, комплекса, детского оздоровительно-образовательного центра, спортивно-оздоровительного лагеря, санаторно-оздоровительного детского лагеря), заведующий филиалом	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	До 3 шт.	20
			Более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Более чем на 5%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90%– 100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень (качество) участия	Призер	40
			Участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	Каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал
Методист,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных			

инструктор-методист (включая старшего)	задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников	Одна оформленная программа, технология, один метод у педагогических работников	20
			Более одной оформленной программы, технологии, метода у педагогических работников	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: муниципального уровня, регионального уровня, межрегионального уровня, федерального уровня	Участник	3
				5
				10
				15
		Победа в профессиональном конкурсе: регионального уровня, межрегионального уровня, федерального уровня	Победитель	3
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)	Региональный, межрегиональный уровень	Участник	10
			Призер	20
		Федеральныйуровень	Участник	15
			Призер	25
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	Один собственный проект, проект, методический материал	20
			Более одного собственного проекта, проекта, методического материала	50
	Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в СМИ	Одна изданная публикация, представленная в СМИ	10
			Более одной изданной публикации, представленной в СМИ	20
		Выступление на конференциях, семинарах	Региональный, межрегиональный уровень	10
			Федеральный уровень	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	Региональный, межрегиональный уровень	10
			Федеральный уровень	30
		Работа в составе экспертных групп	Региональный, межрегиональный уровень	15
			Федеральный уровень	35
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала	20
	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	Методическое обеспечение	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии	Наличие планов-конспектов занятий в соответствии с образовательной	До 10

	дополнительной общеобразовательной программы (по каждой программе)	с образовательной программой	программой	
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	До 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) 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	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		Региональный, межрегиональный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		Федеральный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: регионального,	Сертификат участника	15

		межрегионального уровня, федерального уровня		20
		Победа в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня, федерального уровня	Диплом победителя	25
				40
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой образовательной программы	Сертификат, свидетельство	10
	Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	Отсутствие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	Каждый обучающийся	0,5, но не более 20
	Организация	Проведение мероприятий	Не менее одного мероприятия	5 за каждое, не

	деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) в квартал	более 15
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством:	
			до 1 часа	5
			до 2 часов	7
			свыше 2 часов	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания образовательной программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90 – 100%	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		регионального уровня	Участие	5
			Призер	15
межрегионального уровня		Участие	10	
		Призер	20	

		федерального уровня	Участие	20
			Призер	30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	Отсутствие несчастных случаев	10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение задания	Количество потребителей услуг мероприятий	100% соответствие показателям задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководство организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			Участие в организации и проведении	10 за каждое, не более 50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		На региональном, межрегиональном уровнях	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		На федеральном уровне	Доклад, выступление, публикация, презентация	40

	и других мероприятиях различного уровня			
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровней федерального уровня	Документ участника	15
				20
		Победа в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровней федерального уровня	Диплом победителя	25
				30
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10
	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 массового мероприятия без замечаний	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях:		
		регионального, межрегионального уровней	Участник Призер	10 20
		федерального уровня	Участник Призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	Отсутствие несчастных случаев	10
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	Периодичность 1 раз в месяц	30
			Свыше 2 раз в месяц	10
		Мойка транспортного средства	Ежедневно	30
		Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	20
				10
				5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Безаварийность,	Отсутствие дорожно-	Отсутствие ДТП	50

	соблюдение правил дорожного движения	транспортных происшествий по вине работника (далее – ДТП)		
		Отсутствие штрафных санкций	Отсутствие штрафных санкций	50
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	20
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений, вахтер, дежурный по спортивному залу, вахтер, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	Отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10
				20
				50
		Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30

*Исходя из 100-балльной системы

Предельное количество должностных окладов работников образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам образовательных учреждений не может превышать предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений

Приложение № 4
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от _____ № _____

Размер персональных выплат
работникам образовательных учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	В абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	За наличие квалификационной категории высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
4	за работу в сельской местности	25 %

<1> Начисляются в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 5
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ ____ № ____

Размер

выплат по итогам работы работникам образовательных учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 6
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ № ____

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

	Наименование типов	Предельные уровни соотношения
--	--------------------	-------------------------------

п/п	учреждений	средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руков одитель учреждения	замести тели руководителя	гла вный бухгалтер
	2	3	4	5
	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	

Приложение № 7
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ ____ № ____

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

№ п/п	Учреждения	Количество основного персонала учреждения			
		I группа по оплате	II группа по оплате	III группа по оплате	IV группа по

		труда	труда	труда	оплате труда
1.	Учреждения дополнительного образования	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

Приложение № 8
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ ____ № ____

Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

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

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктами 7 и 8](#) настоящего Приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется:

- по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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. Учреждения дополнительного образования детей, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных [пунктом 7](#) настоящего Приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных:		

	клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
6.	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
7.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
8.	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
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 краевых государственных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (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 организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы
по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 9
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ ____ № ____

Перечень
должностей, профессий работников образовательных учреждений,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1.. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

Приложение № 11
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от ____ ____ ____ № ____

Размер персональных выплат
руководителям образовательных учреждений
и их заместителям

№ п/п	Виды персональных выплат	В абсолютном размере к окладу (должностному окладу) ¹
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	10 %

	свыше 3-х	20 %
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.	опыт работы в занимаемой должности ²	
2.1.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ³	5 000 рублей
3	за работу в сельской местности	25 %

<1>В абсолютном размере к окладу (должностному окладу).

<2>Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<3>Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 12
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от _____ № _____

**Размер выплат по итогам работы руководителям образовательных
учреждений и их заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные	75 % 50 % 35 % 20 % 10 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	20 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные	50 % 40 % 30 % 20 % 10 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов		30 %
Выполнение важных работ	Отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ		20 %
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию		20 %

Приложение № 10
к положению, утвержденному
приказом МБОУ ДО «МЦДОД»
от _____ № _____

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

Учреждения дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
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	Отсутствие	10 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	Отсутствие	14 %
		Выполнение муниципального задания	100%	10%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполняется	1 %
		Информационная открытость (полнота и достоверность информации на официальном сайте)	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	15%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Наличие дополнительных объектов управления	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий,	Проведение мероприятий	5 %

		утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)		
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	Количество мероприятий	10%
		сохранение контингента обучающихся	Недопущение снижения доли охвата обучающихся услугами дополнительного образования	10%
		формирование резерва управленческих кадров	Сформирован	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	участие обучающихся в мероприятиях регионального уровня	Количество плановых мероприятий регионального уровня, в которых обучающиеся приняли участие	10 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	Количество публикаций в СМИ, выполнение нормы публикаций в социальных сетях	5 %
		проведение методических мероприятий для педагогов района по актуальным вопросам практики дополнительного образования	Количество проведенных мероприятий	10 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования района	Количество размещенных материалов	5 %
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых прошел	Отсутствие	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	Отсутствие	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	Нет замечаний	5 %
		исполнение муниципального задания	100%	10%
		выполнение программы развития учреждения	Выполняются	10%
	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%)	Количество мероприятий	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на муниципальном и региональном уровне	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах муниципального и регионального уровня	10 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность учреждения	участие обучающихся в мероприятиях регионального уровня	Количество плановых мероприятий регионального уровня, в которых обучающиеся приняли участие	15 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	Количество публикаций в СМИ, выполнение нормы публикаций в социальных сетях	5 %

	сохранение контингента обучающихся	Недопущение снижения доли охвата обучающихся услугами дополнительного образования	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов района по актуальным вопросам практики дополнительного образования	Количество проведенных мероприятий	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования района	Количество размещенных материалов	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений	5%

Директор
МБОУ "СОШ № 2"
Могилынский
центр
дополнительного
образования детей
(подпись)

