

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение  
дополнительного образования дом детского творчества

**ПРИКАЗ**

13.08.2025 г.

№ 80

г. Минусинск

**О внесении изменений в коллективный договор**

На основании Постановления от 21.07.2025 за № АГ-1216-п, «О внесении изменений в Постановление от 26.09.2019 за № АГ-1735-п», «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить изменения в коллективный договор согласно Постановления от 21.07.2025 г. за № АГ-1216-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска».
2. Коллективный договор вступает в законную силу после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.
3. Контроль за исполнение приказа оставляю за собой.

Директор МОБУ ДОДТ

 Н.С.Макарова

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования дом детского творчества г.Минусинска 662603, Красноярский край, г. Минусинск, ул. Делегатская 20, тел.:8(39132)41-3-41

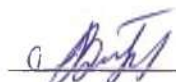
**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МОБУДОДТ

  
Н.С.Макарова  
«13» августа 2025г.  
М.П.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома:

 Л.В.Медведева  
«13» августа 2025г.

**Дополнительное соглашение к коллективному договору  
муниципального образовательного бюджетного учреждения  
дополнительного образования дом детского творчества  
с 01.03.2024 г. по 01.04.2027г.  
на 2024 - 2027гг.**

На основании Постановления от 21.07.2025 за № АГ-1216-п, "О внесении изменений в Постановление от 26.09.2019 за № АГ-1735-п", "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска".

Коллективный договор муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования дома детского творчества на 2024-2027 от 02.04.2024 г. в Приложение № 2 "Положение об оплате труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования дом детского творчества" изложить в новой редакции согласно Приложению № 1 к Дополнительному соглашению.

Изменения в Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и распространяют свои действия с 01.09.2025г.

Согласовано:  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 4 от «13» августа 2025  
Председатель профкома  
Л.В.Медведева

Утверждаю:  
Директор МОБУДОДТ  
Н.С.Макарова  
подпись  
" 13 " августа 2025г.

Приложение № 2  
к коллективному договору

Положение

об оплате труда работников муниципального образовательного бюджетного  
учреждения дополнительного образования дом детского творчества

1. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска (далее - учреждения).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. В коллективном договоре, 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).

### 3. Выплаты компенсационного характера

#### 3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников на основании решения рабочей группы могут устанавливаться следующие выплаты 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 квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.3.1. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3.2. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной учреждением (далее – рабочая группа).

4.3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием, в том числе вновь прибывшему работнику, 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.

4.4. Работникам учреждения устанавливается выплаты по итогам работы, в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, год.

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

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

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

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C<sub>1 балла</sub> – стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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

i=1

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{n_i} B_i},$$

где:



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

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период.

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

где:

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

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

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

## 5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги), 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 учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## 6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. 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 директора определенных в соответствии с Решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения 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 Решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 N 10-83р "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений".

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу (Приложения 9,10 к настоящему Положению).

6.5. Размеры должностных окладов заместителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера.

6.6.1 Руководителю учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливается Приложением 2 настоящего Положения.

6.6.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда,

включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 36 должностных окладов в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат образованной управлением образования администрации города Минусинска (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации города Минусинска представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления подведомственных учреждений, в том числе общественных советов подведомственных учреждений.

6.10.3. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. 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 администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

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;

выплаты по итогам работы.

Размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, и их заместителей и главного бухгалтера определяются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

6.10.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.11. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города Минусинска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.12. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.13. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.14. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения

предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.9 настоящего раздела.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются за квартал:

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

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

6.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере, не превышающем в кратности до 3.

## 7. Заключительные и переходные положения

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет не более 70% от доходов, полученных от и иной приносящей доход деятельности с

учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### 8. Расходные обязательства

Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
МОБУДОДТ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень педагог до, педагог-организатор, концертмейстер	17 126
3 квалификационный уровень методист, педагог-психолог	17 883

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень делопроизводитель	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень техник-программист	13 698

3. Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
костюмер	13 049
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень швея	13 253

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень вахтер, гардеробщик, сторож	12 681
2 квалификационный уровень	12 849

#### 5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень руководитель структурного подразделения МОЦ	19088

\*Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

#### 6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам, контрактный управляющий*	13 253

\*Перечень должностей и уровня квалификации установлены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»



Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
МОБУДОДТ

Виды и размеры  
компенсационных выплат

№ 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 общеобразовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях <sup>1</sup>	10%
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей
4	Работникам надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. <sup>3</sup>	30%
5	за работу в ночное время <sup>5</sup>	20%

-----,

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<3> К заработной плате работников подведомственных учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст.3 Закона Красноярского края от 03.12.2004 N 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".

<4> Конкретный вид компенсации за работу во вредных условиях труда в учреждении устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в учреждении.

<5> Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время в соответствии со [ст. 96](#) ТК РФ определяется с 22 часов до 6 часов.

Приложение 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
МОБУДОДТ

**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений**

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>3</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	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 муниципальными 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	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципальной общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных организациях) <sup>5</sup>	5 000 рублей
4	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

-----  
<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<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).

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций в двух и более общеобразовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение 4  
к Положению  
об оплате труда работников в МОБУДОДТ

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки  
результативности и качества труда работников учреждений

Образовательные организации дополнительного образования детей

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий отделом, заведующий хозяйством, художественный руководитель)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0%до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	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	более, чем на 5	30

		услуги структурного подразделения и учреждения		
	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 участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15 но не более 60 в квартал
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	20
			более 1	40
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: красового уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник	5 10
				15



		Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	победитель	10 15 25
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат. свидетельство	10
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) Выплаты за качество	Краевой уровень	участник	10
			призер	20
		Российский уровень	участник	15
			призер	25
	Разработка проектов, методических Материалов	Выплаты за качество выполняемых работ		
		Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1	20
			более 1	50
	Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10
			более 1	20
		Выступление на конференциях, семинарах	краевой уровень всероссийский уровень	10 20
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер классов для педагогов по трансляции методов,	1 раз в квартал	10
			более 1 раза	25

	Предъявление образовательных практик	форм, технологий Уровень предъявления образовательных практик Работа в составе экспертных групп	в квартал	
			краевой российский	10 30
			краевой российский	15 35
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, хормейстер, хореограф, балетмейстер, концертмейстер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ при реализации системы персонифицированного финансирования	Фактическая наполняемость группы	Менее 60%  Более или равно 60% то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле $V_{\text{пед}}$ **	0  Производится в соответствии с расчетом по формуле ***
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100 от запланированного в квартал	20
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических	наличие материалов, пособий	до 30

	материалов, учебно-наглядных пособий		
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10
			15
			20
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	15
			25
			40

	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении городских массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки городского массового мероприятия	5 за каждое городское массовое мероприятие, но не более 10
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой	90-100	20

		аттестации)		
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	участие призер	5 15
		краевого уровня		
		межрегионального уровня	Участие призер	10 20
		российского уровня	участие призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10

Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение муниципального задания	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	100 соответствие показателям муниципального задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			участвует 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 и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое. но не более 30
Краевой уровень		доклад, выступление, публикация.	15 за каждое. но не более 30	

		презентация	
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10 15 20
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	15 25 30
	Участие в курсах повышения 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
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых	временные затраты со 100% качеством	
		до 1 часа	5
		до 2 часов	10
		свыше 2 часов	20



	мероприятий		
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
	межрегионального уровня	участие призер	10 20
	российского уровня	участие призер	20 30
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью
			50
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта
			70
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов
			50
	Адаптация вновь поступивших	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся,	30

		воспитанников, благоприятный психологический климат	воспитанников	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	40
Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	30
	Добросовестное исполнение своих обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 замечаний	30
Делопроизводитель, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож дворник, уборщик служебных	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем	Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	Отсутствие замечаний, жалоб	70

помещений, вахтер, гардеробщик	жизнедеятельности организации	правил техники безопасности		
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно- разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: До 1 часа, До 2 часов, свыше 2 часов	10 15 30
		Проведение мелких ремонтных работ в организации, оборудования	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: До 1 часа, До 2 часов, свыше 2 часов	10 20 50
		Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30
Программист, техник, техник-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10

	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
Костюмер швея	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполняемым должностным обязанностям	Замечания	Не более 1 замечания	30
			0 замечаний	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях	Мероприятие	0 замечаний	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качественная подготовка костюмов	Мероприятие	0 замечаний	30
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Разработка плана закупок,	Своевременное и	Документация подготовлена	20

	осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения;	Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров).	Подготовка документации	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по	Отсутствие жалоб)	30

		заключенным договорам (контрактам)		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	30
	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100	30

<\*> исходя из 100-балльной системы.

<\*\*\*> Показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \times 100\%; \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$  - востребованность программ, которые ведет педагогический работник;

$O_{\text{факт } i}$  - фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе;

$O_{\text{макс } i}$  - максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе;

$n$  - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

(\*\*\*) показатель рассчитывается по следующей формуле:

если  $V_{\text{пед}}$  более или равно 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

где СВ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.





Приложение 5  
к Положению о системах  
оплаты труда работников  
МОБУДОДТ

Виды и размеры  
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%	25
		выделенного объема средств 95%	50
		выделенного объема средств	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		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  
об оплате труда работников  
МОБУДОДТ

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия  
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности  
учреждения для руководителя, его заместителей  
и главного бухгалтера

Учреждение дополнительного образования, подведомственное управлению  
образования администрации города Минусинска

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Исполнение плана устранения замечаний надзорных органов: в случае наличия сметы, участие в судебных процедурах, устранение	10 %
		отсутствие обоснованных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя по итогам плановых и не плановых проверок	14 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Наличие дополнительных объектов управления	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
		организация работы загородных смен, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ		

	Результативность деятельности учреждения	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
		проведение методических мероприятий для педагогов по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	10 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Исполнение плана устранения замечаний надзорных органов: в случае наличия сметы, участие в судебных процедурах, устранение	5 %
		отсутствие обоснованных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя по итогам плановых и не плановых проверок	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях федерального, регионального и муниципального уровней	5 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
		организация работы загородных смен, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %

	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования	10 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение 7  
к Положению  
об оплате труда работников  
МОБУДОДТ

Размер персональных выплат  
руководителя, его заместителей учреждения и главному бухгалтеру,  
подведомственных управлению образования администрации города Минусинска

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно) свыше 3	10 % 20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>1</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>2</sup>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>2</sup>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	1 750 рублей

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 8  
к Положению о системах оплаты труда  
работников МОБУДОДТ

Размер выплат по итогам работы руководителя, его заместителей и главному бухгалтеру:

Образовательные учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне муниципальном уровне	60 % 50 % 35 % 20 % 15%
Подготовка учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня мероприятие муниципального уровня	40 % 40 % 25 % 20 % 15%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15% 30 %
Добросовестное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения работ	20%
Результаты итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20%

Приложение 9  
к Положению о системах оплаты  
труда работников МОБУДОДТ

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений,  
подведомственных управлению образования, относимых к основному  
персоналу по виду экономической деятельности

№ п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I	По виду экономической деятельности «Образование»	
1	Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования  педагог - организатор  концертмейстер  методист  художественный руководитель  педагог-психолог

Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 617-п  
(ред. от 21.05.2025)

"Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности"

Приложение 10  
к Положению о системах  
оплаты труда работников  
МОБУДОДТ

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

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

$ДО_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подлежит пересмотру в случае увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.