МБОУ ДО ДООЦ № 1
660028, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Мечникова, 53
тел. 298-00-43
e-mail: udo_dooc1@mailkrsk.ru
Получатель: Департамент финансов администрации города Красноярска
(МБОУ ДО ДООЦ № 1 л/с 20196Щ50120)
Счет (р/с): 03234643047010001900 открыт в ОТДЕЛЕНИЕ КРАСНОЯРСК БАНКА РОССИИ//УФК по Красноярскому краю г. Красноярск
БИК: 010407105
ЕКС(к/с): 40102810245370000011
ИНН 2463050972
КПП 246001001

Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр №1 » на 2025 - 2028 гг.

Регистрационный №5533 от «30» мая 2025 года.

От работодателя
и.о. директора
МБОУ ДО ДООЦ №1

_____ Л.В. Лукьянчикова
(подпись, Ф.И.О.)
«10» июля 2025г.
М.П.

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации:

_____ А.М. Еременко
(подпись, Ф.И.О.)
«10» июля 2025г.

Департамент экономической поли...
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 5537/1 от «14» 07 2025г.

Приложение 1
к дополнительному соглашению
к коллективному договору № 5533
от 30.05.2025 года

Приложение №2
к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
На 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ:	СОГЛАСОВАНО:
и.о. директора МБОУ ДО ДООЦ №1 Лукьянчикова Лариса Васильевна _____ (подпись)	председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ДООЦ №1 Еременко Александра Михайловна _____ (подпись)

Положение
об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Детский оздоровительно-образовательный центр №1

МБОУ ДО ДООЦ №1 в лице и.о. директора Лукьянчиковой Ларисы Васильевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Еременко Александры Михайловны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «30» мая 2025 г. № 5533, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1.Изложить Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1 (приложение № 2 к коллективному договору)
в следующей редакции (приложение № 1).

2.Настоящие изменения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2025 года.

3.Настоящие изменения к Коллективному договору разместить на официальном сайте МБОУ ДО ДООЦ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1 (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр №1» (далее – учреждение), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, не превышая предельных размеров, установленных настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

5.При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда, по которым

полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) учреждения.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем (директором) 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 коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

11.В коллективных договорах, 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 (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

13.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);

14.Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

15.В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

17.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.

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

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

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

21.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.
24. Работникам учреждения по решению руководителя (директора) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3) выплаты за качество выполняемых работ;
4) персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, опыта работы, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
5) выплаты по итогам работы.

25. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения.
26.Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
27. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
28.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.
29.Руководитель (директор) учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов управления учреждения.
30. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

31.Стимулирующие 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 устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.
32. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБОУ ДО ДООЦ №1 определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.
33.При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 32, 37 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 3, 5 к настоящему Положению.
34. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.
35. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).
36. Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.
37. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

38.Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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.

39. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

- Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

40. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную оценку.

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

$$С = С_{1балла} \times Б_i,$$

где:

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

$С_{1балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

$Q_{стимрук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

где:

$$Q_{стим} \text{ не может превышать } Q_{стим1},\ Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - 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.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

41.Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

42.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).

43.Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА) УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

45.Оплата труда руководителя (директора) Учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

46. При установлении условий оплаты труда руководителя (директора), заместителю директора, руководителю структурного подразделения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 76 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителем директора, руководителем структурного подразделения всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

47. Размер должностного оклада руководителя (директора) 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.
48. Группа по оплате труда руководителя (директора) 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 6 к настоящему Положению.
49. Руководителю (директору) учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по соответствующему району города (далее - территориальный отдел).
50. 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 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.
51. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».
52. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.
53. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

54. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.
55. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
56. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя (директора) учреждения.
57. Количество должностных окладов руководителя (директора) учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 15,3 должностных окладов руководителя учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю (директору) учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

58. Распределение фонда стимулирования руководителя (директора) учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

59. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

60. Руководитель (директор) учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

61. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

62. Руководителю (директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;
выплаты по итогам работы.
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 работ, мероприятий;
повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

63. Выплаты стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения, заместителям руководителя, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

64. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя (директора), заместителей устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

65.Руководителю, заместителям учреждения устанавливаются персональные выплаты в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

66. Выплаты стимулирующего характера для руководителя (директора) учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

67. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

68. Персональные выплаты руководителю (директору) учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

69. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю (директору) учреждения, его заместителям в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

70. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя (директора) учреждения.

71. Руководителю (директору) учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

72. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю (директору) учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

73. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя (директора) учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

74. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю (директора) учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 57 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителя (директора) 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

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

	хозяйственной деятельности[1] более 1 %	

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

75. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 11 к настоящему Положению».

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО ДООЦ №1

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования[1]

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

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих общеотраслевых должностей[1]

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по закупкам, программист)	14 143

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н

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

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих[1]

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож)	12 681

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	14 143

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

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 образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования 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[1]	10 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»[4]	2 500 рублей
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»[4]	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<4> Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору МБОУ ДО ДООЦ №1 на 2025-2028 годы)

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫРАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДООЦ №1

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников ДООЦ № 1	Условия		Число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Педагог дополни-тельного образования	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Сохранность контингента учащихся	Стабильный состав учебных групп. Посещаемость учащимися учебных занятий и отсутствие отчисленных учащихся	по результатам внутреннего контроля Посещаемость 86-100%	1 за одну группу	Ноябрь, февраль, апрель
	Ведение профессиональной документации:	- Разработка дополнительной образовательной программы	По результатам экспертной комиссии метод. объединения	15 за одну ДОП	один раз в учебный год
		Корректировка, доработка (изменение) доп. программы	По результатам экспертной комиссии метод. объединения	5 за одну ДОП	один раз в учебный год
		- Составление календарно-тематического планирования	Своевременность, полнота и соответствие нормативным документам	2 за одну группу	один раз в учебный год
		- План воспитательной работы на год	Своевременность, полнота	0,5	один раз в учебный год
		- Журнал занятий	Своевременная сдача на проверку, качество ведения, отсутствие замечаний	0,5 за один журнал	Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Предъявление результатов педагогической деятельности (в том числе проектной, творческой и исследовательской) на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня. Публикации в СМИ. Участие в конкурсах.	Очное выступление, презентации	Уровень учреждения	1	Ежемесячно
			Районный или муниципальный уровень	2	
			Краевой уровень, российский	3	
		публикации	В интернете	0,5	
			В печатном издании	2	
		наставничество	Анализ урока и план работы	2	
		Проведение открытого урока	Разработка и самоанализ открытого урока	2	4 урока в год
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в проектной, исследовательской, экспериментальной деятельности (в проектной команде внутри учреждения).	Наличие документов (программы, планов, приказов)	1	Ежемесячно в течение всего периода работы
	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение родительского организационного собрания и исследование мнения родителей о работе ОУ	Наличие в срок плана, протокола собрания, анализа (отчета) собрания	0,5	Сентябрь Декабрь Май
	Организация досугово – воспитательной работы с обучающимися	Участие (выступление) в мероприятии, проводимом в учреждении, разработанном ПО	отчет	3	За мероприятие
		Участие (выступление) в мероприятиях всех уровней	Положение, отчет Город район	 3 2	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ на укрепление имиджа ОУ	Участие в работе комиссий: - аттестационная комиссия, - др. комиссии и объединения	Работа в комиссии, участие в заседании	0,5	Ежемесячно за каждую
		Участие в работе объединений; ведение протоколов (общего собрания, метод. советов, пед. советов и др.)	Работа в объединении и заседании	2	Ежемесячно за каждую работу
		Прочие работы – До 1 часа	Служебная записка, приказ, план задание; разработанный (созданный) документ	5	Ежемесячно за каждую работу
		Прочие работы – До 3 часов		10	
		Прочие работы – Свыше 3 часов		15	
	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	Применение адаптированных, здоровьесберегающих технологий работы с детьми ОВЗ.	Наличие обучающихся в группе с подтверждающими документами	0,5	Ежемесячно за обучающегося
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Результаты обучающихся художественного, туристско – краеведческого, технического и социально – педагогического направления	Факт участия в мероприятиях:	за одного обучающегося:		Ежемесячно
		Районного	Призеры, победители	10	
			Участники	5	
		Городского уровня	Призеры, победители	15	
			Участники	5	
		Краевого уровня	Призеры, победители	20	
			Участники	5	
		Российского уровня Международного уровня	Призеры, победители	25	
			Участники	10	
	Результаты обучающихся физкультурно – спортивной направленности	Достижение обучающихся на конкурсных мероприятиях:	за одного обучающегося:		
		Районного	Призеры, победители	10	Ежемесячно
			Участники	5	
		Городского уровня	Призеры, победители	15	
			Участники	5	
		Краевого уровня	Призеры, победители	20	
			Участники	5	
		Российского уровня Международного уровня	Призеры, победители	25	
			Участники	10	
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	1	Ежемесячно
	Эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Умение выстраивать конструктивную коммуникацию и доброжелательные отношения с учащимися, их родителями и сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	1	Ежемесячно
	Работа с системой «Навигатор дополнительного образования Красноярского края»	Учет посещаемости	На 1 группу	0,5	ежемесячно
		Формирование групп	На 1 группу	2	Сентябрь, январь
		Заполнение необходимой информации	Созданный документ	4	ежемесячно
Педагог - организатор	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Анализ работы педагогов с обучающимися	Оформление документации качественно и в срок	Отчет, информационная справка по итогам проведенных спортивно-физкультурных	2 за каждую	Ежемесячно

			мероприятий			
	Выполнение муниципального задания в части организации культурно-досуговой деятельности	степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия с обучающимися образовательных учреждений района, города	руководит организацией и проведении массового мероприятия (приказ)	3		Ежемесячно
			участвует в проведении массового мероприятия	1		
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в проектной, исследовательской, экспериментальной деятельности (в проектной команде).	Наличие отчетных документов (программы, планов и т.д.)	1 за документ		Ежемесячно
	Разработка положений, регламентов, сценариев, технических заданий по проведению физкультурных и спортивных мероприятий	степень самостоятельности и ответственности при разработке и оформлении регламентирующей документации	Наличие регламентирующих документов (положение, регламент, сценарий и пр.)	1 за документ		Ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Предъявление результатов педагогической деятельности (в том числе проектной, творческой и исследовательской) на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня. Публикации в СМИ.	Уровень учреждения	Выступление, публикация, доклад, презентация	очно 1	заочно 0,5	Ежемесячно за каждое мероприятие
		Районный или муниципальный уровень	Выступление, публикация, доклад, презентация	2	1	
		Краевой уровень	Выступление, публикация, доклад, презентация	3	1,5	
		Всероссийский	Выступление, публикация, доклад, презентация	4	2	
		Международный	Выступление, публикация, доклад, презентация	5	2,5	
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: районный,	Сертификат участника	2	1	Ежемесячно
		городской,		3	1,5	
		краевой		4	2	
		межрегиональный		5	2,5	
		всероссийский		6	3	
		победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	3	2	

		районный,				
		городской,		5	4	
		краевой		7	6	
		межрегиональный, всероссийский		10	8	
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство, удостоверение	2		
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в работе комиссий учреждения - аттестационная комиссия, - др. комиссии и объединения	Наличие приказа на включение в состав комиссии	за каждую 0,5		Ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Умение выстраивать конструктивную коммуникацию и доброжелательные отношения с учащимися, их родителями и сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	1		Ежемесячно
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов, аттестация	Помощь педагогам в подготовке и проведении методических семинаров, мастер-классов, аттестации	мероприятие	1		Ежемесячно
	Обеспечение условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0 случаев	1		Ежемесячно
	Работа с системой «Навигатор дополнительного образования Красноярского края»	Учет посещаемости	На 1 группу	0,5		Ежемесячно
		Формирование групп	На 1 группу	2		Сентябрь, январь
		Заполнение необходимой информации	Созданный документ	4		Ежемесячно
	Информационно-медийное сопровождение деятельности	выполненные качественно и своевременно работы на платформе СФЕРУМ	информационный материал, электронные ссылки	1 за каждого		Ежемесячно
Методист	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**					
	Методическое сопровождение	наличие оформленных доп. программ у	1 доп. обр. программа	5		один раз в год

	процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и дополнительных программ, реализуемых педагогами	педагогов	(аналитическая справка)			
		корректировка, доработка (изменение) доп. программы совместно с педагогом	1 доп. обр. программа	1 за каждую		
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	участие в проектной, исследовательской, экспериментальной деятельности (в проектной команде). разработка методических материалов	Наличие отчетных документов (программы, планов и т.д.)	1 за каждую		ежемесячно
	Разработка положений, регламентов, сценариев, технических заданий по проведению мероприятий	степень самостоятельности и ответственности при разработке и оформлении регламентирующей документации	наличие регламентирующих документов (положение, регламент, сценарий и пр.)	1 за каждую		ежемесячно
	Своевременная систематизация и ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% готовность документов к использованию	2 с замечанием - 1		на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Предъявление результатов педагогической деятельности (в том числе проектной, творческой и исследовательской) на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня. Публикации в СМИ. Участие в конкурсах очное и заочное.	Уровень учреждения		очно	заочно	Ежемесячно за 1 мероприятие
			Выступление, публикации	2	1	
		Районный или муниципальный уровень	Выступление, публикации	4	2	
		Краевой уровень,	Выступление, публикации	5	3	
		Российский	Выступление, публикации	6	4	
		Международный	Выступление, публикации	7	5	
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в работе комиссий учреждения - аттестационная комиссия, др. комиссии и объединения	включение в комиссию	1 за каждую		ежемесячно
		участие в работе объединений; ведение протоколов	1 документ	1 за каждую		ежемесячно
		участие в организации курсов повышения квалификации педагогических работников,	включение в состав рабочей группы	1		ежемесячно

		а также муниципальных мероприятиях по повышению квалификации педагогических работников			
		методическая поддержка (методическое сопровождение) деятельности школьных физкультурно-спортивных клубов	работа в составе экспертных групп,	2	ежемесячно
			жюри профессиональных конкурсов. организационный план/программа мероприятия	3	
	Полнота реализации программы, плана деятельности учреждения, структурного подразделения	выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	2	квартал
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: районного уровня	**участник** 1	за каждое	ежемесячно
		городского уровня	2		
		краевого уровня	3		
		всероссийского уровня	4		
		международный уровня	5		
		победа в профессиональном конкурсе: районного уровня	**победитель** 3		
		муниципального уровня	4		
		краевого уровня	5		
		всероссийского уровня	6		
		международного уровня	7		
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат	1	ежемесячно
			свидетельство	2	
		достижение педагогических кадров (сопровождение, работа с документами конкурсными и др.) в профессиональных конкурсах	районный уровень		ежемесячно
			участник	1	
			призер	2	
			городской уровень		
			участник	2	
			призер	3	
			краевой уровень		
			участник	3	

			призер	4	
			межрегиональный уровень		
			участник	5	
			призер	6	
			всероссийский уровень		
			участник	7	
			призер	8	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов, аттестация	Помощь педагогам в подготовке и проведение семинаров, мастер-классов, аттестации	1 мероприятие	1 за каждое	ежемесячно
	Эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Умение выстраивать конструктивную коммуникацию и доброжелательные отношения с учащимися, их родителями и сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	1	месяц
	Работа с системой «Навигатор дополнительного образования Красноярского края»	Учет посещаемости	На 1 группу	1 за каждую справку	ежемесячно
		Формирование групп	На 1 группу	2	Сентябрь, январь
		Заполнение необходимой информации	Созданный документ	1 за каждый	ежемесячно
	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой информации по своему разделу работы	отчетная документация, статистические отчеты (город, край)	информация предоставлена своевременно и в полном объеме	1 за каждую	ежемесячно

Программист, специалист по кадрам	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Полнота и соответствие документооборота законодательным нормативным актам	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	2	На месяц
		Выстроенная система хранений архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	2	1 раз в год (январь-февраль)
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы муниципальной, государственной власти и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний 1 фонд (орган) Пенсионный фонд	 1 5	На месяц
		Соблюдение законодательства, порядка работы с персональными данными	Штрафы, взыскания, замечания		20

		работников учреждения			
	Работа на сайте, электронном журнале «Контингент»		Своевременность, полнота и качество выполняемых работ	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и его использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	1	на месяц
	Оперативность	Своевременное обеспечение работников учреждения служебной информацией, документами и ознакомление с распоряжениями руководителя учреждения	Полнота и качество выполняемой работы	1	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Участие в работе комиссий: - аттестационная комиссия, - др. комиссии и объединения (экспертные, экзаменационные)	Включение в комиссию	5 за каждую	На месяц
		Наличие других дополнительных работ (размещение информации на официальном сайте о государственных (муниципальных) учреждениях, размещение данных АРМ МЭЭРО	Своевременно, качественно	2	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная и деловая культура	Выстраивание конструктивных и продуктивных взаимоотношений с работниками учреждения	Отсутствие конфликтов, принятие решений	5	На месяц
Уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	1	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, погрузочно-разгрузочные работы	Временные затраты: До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	 3 4 5	на месяц

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	На месяц
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с работниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	5	На месяц

Специалист по охране труда	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда Отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний Отсутствие травм	3 3	На месяц
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие Свыше 1	1 2	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	3	На месяц
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной	обоснованные зафиксированные	отсутствие замечаний	5	

	безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	замечания			
Специалист по закупкам	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснования закупок	Выполняется качественно и в срок	3	На месяц
		Подготовка изменений в план закупок, план-графиков закупок.	Отсутствие замечаний	3	На месяц
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	На месяц
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по документам	Своевременное и полное предоставление отчетности	3	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Своевременное выполнение поручений и заданий директора учреждения	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	2	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень организации работы	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний	3	На месяц
		Владение информационными программами, использование информационных систем	отсутствие замечаний	2	На месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников ДООЦ №	Условия	Число баллов	Период, на который устанавливается

	1				выплата
		наименование	индикатор		
Руководитель структурного подразделения	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т. д.	до 3 шт.	3	ежемесячно
		организация/проведение/участие в партнерских и межведомственных мероприятиях (за каждое мероприятие)	организация	5	
			проведение	4	
			участие	3	
	Руководство разработкой и утверждением регламентирующей документации	полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	1 документ	3	ежемесячно
	Управление финансовыми ресурсами (сметы)	исполнение бюджетной сметы мероприятий	на 95-100%	3	ежемесячно
			80-94%	2	
			70-79%	1	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	от 90% до 100%	5	на квартал
			80-89%	4	
			70-79%	3	
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	уровень учреждения	заочно	очно	ежемесячно
			1	2	
		районный или муниципальный уровень	2	4	
		краевой уровень	3	5	
		российский	4	6	
		международный	5	7	
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в работе комиссий учреждения - аттестационная комиссия, др. комиссии и объединения	Приказ включение в комиссию	1	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	5	ежемесячно
	Эффективность реализуемой кадровой политики	количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (за каждого работника)	участник	2	ежемесячно
			призер	3	
			победитель	5	
		количество педагогов, участвующих в реализации межведомственных проектов (за каждого работника)	участник	2	ежемесячно
		отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и труда сотрудников	при их отсутствии	1	ежемесячно
	Организация работы по социальному партнерству	договор, совместный план работы, календарь физкультурных и спортивных мероприятий с обучающимися и педагогами образовательных организаций муниципальной системы образования	1 документ	5	1 раз в год (август, сентябрь)

Приложение 4 к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2
к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДООЦ №1

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы[1]
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени[2]	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»[3]	5 000 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 ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения[3]	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, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, 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

<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)

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДООЦ №1

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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 капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
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 работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

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.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной

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

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 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:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	 0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50

6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО ДООЦ №1, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тип и вид учреждения	Должности работников учреждений
Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования; педагог-организатор

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
(ДИРЕКТОРА), ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МБОУ ДО ДООЦ №1**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	**выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	0,3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	1%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	1%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	0,5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	0,5%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	0,5%

		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления:	
			за каждое структурное подразделение	0,5%
			за каждый клуб по месту жительства	0,1%
			наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	0,5%
			региональная	0,3%
			городская:	
			3 - 5 площадок	0,5%
			1 - 2 площадки	0,3%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	0,5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в краевых, городских профессиональных конкурсах "Лучший педагог дополнительного образования", "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)", "Хочу стать	наличие участников	0,5%
			наличие победителей (лауреатов)	1%

	руководителем", "Сердце отдаю детям", "Педагогический дебют", «Воспитать личность»		
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	0,5%
	представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	0,5%
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	0,2%
		публикации руководителя ОУ	0,3%
	управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	0,5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	внедрение различных форм обучения	реализация программ дополнительного образования в дистанционной форме, реализация краткосрочных программ, в т.ч. в летний период	2%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	2%
		региональный уровень	1%
		муниципальный уровень	0,5%

	востребованность дополнительных общеразвивающих программ	организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	0,5%
		в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования:	
		менее 90%	0%
		90 - 100%	1%
		более 100%	2%
		более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования	2%
		менее 90%	0%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	2%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	1%
		по индивидуальным тарифам	3%
	количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в	до 5 объектов	1%
		более 5 объектов	3%

		соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности		
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	2%
Заместитель руководителя	**выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	2%
			90 - 95%	1%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	2%
			устранение предписаний в установленные сроки	1%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95 - 100%	2%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	1%
			менее 90%	0%
			более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	1%

			менее 90%	0%
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	более 98%	1%
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	1%
		использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	2%
		количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	2%
			более 6 консультаций в квартал	4%
		участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	2%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	3%
		сохранность контингента	90 - 100%	3%
		результат участия муниципальных команд в краевых	участие	0,5%
			призеры, победители	1%

		мероприятиях		
	эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	1%
		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	0,5%
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	1%
		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	1%

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ (ДИРЕКТОРУ), ЗАМЕСТИТЕЛЯМ МБОУ ДО ДООЦ №1

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени[1]	
	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

<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 10

к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ (ДИРЕКТОРУ) УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ДООЦ №1
(Приложение № 2 к Коллективному договору
МБОУ ДО ДООЦ №1
на 2025-2028 годы)

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА), ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО ДООЦ №1 (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА), ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)

N п/п	Наименование	Кратность
	Образовательные учреждения дополнительного образования	
1	Руководитель	3,8
2	Заместитель руководителя	3,0