

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации



О.В. Курманаевских

(личная подпись)

(инициалы, фамилия)

Протокол общего собрания  
трудоу коллектива № 2  
от «20» июня 2025

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «Дом детского  
творчества»



Н.В. Прикатова

(инициалы, фамилия)

Приложение к приказу  
от «20» июня 2025 №57

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

### Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» разработано на основании:

постановления администрации города Боготола Красноярского края от 16.06.2025 №0593-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Боготола»;

постановления администрации города Боготола Красноярского края от 18.06.2025 №0597-п «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Боготола»;

решения Боготольского городского совета депутатов от 27.05.2025 №18-348 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола

и регулирует порядок оплаты труда работников МБУДО «Дом детского творчества» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности, стимулирования труда работников Учреждения, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы Учреждения, увеличение объёма работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей.

1.3. Положение определяет:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

порядок установления и размеры стимулирующих выплат;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;  
выплаты единовременной материальной помощи;  
размер средств, направленных на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

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

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам 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).

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

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

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению.

## **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 раздела 2 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения,

учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет 49,1 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется администрацией города Боготола в размере не более 2,2 для руководителя учреждения, 1,3 для заместителей руководителя учреждения.

3.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной администрацией города Боготола (далее – комиссия по распределению стимулирующих выплат).

3.3.1. Руководитель учреждения предоставляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат сведения, необходимые для установления стимулирующих выплат и оценки эффективности его деятельности.

3.3.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат и давать необходимые пояснения.

3.3.3. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат, порядок ее работы и принятия решений определяются распоряжением администрации города Боготола. С учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат администрация города Боготола издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему положению.

3.4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:  
степень освоения выделенных бюджетных средств;  
проведение ремонтных работ;  
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;  
участие в инновационной деятельности;  
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждению устанавливаются по решению администрации города Боготола на срок не более 1 года.

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

3.7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат

устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.8. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 3.2 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.

Предельный 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 ежемесячно:

| Критерии оценки результативности и качества труда              | Условие   | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
|--|---|---|
| <b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>    |   |   |
| 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 <sup>1</sup> более 1 % | 0,25  |

<1> 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.

#### **4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

4.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения регулируют отношения, возникающие между учреждением и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

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

4.3. Работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего

характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

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

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

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

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

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

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения для осуществления выплат по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

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

где:

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

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

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки

за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (2)$$

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 (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (3)$$

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, 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 может осуществляться 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) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

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

1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования

| Квалификационные уровни   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |
|   | 13 049   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровень  | 13 253 <sup>1</sup>  |
| 2 квалификационный уровень  | 13 698   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |  |
| 1 квалификационный уровень  | 16 769   |
| 2 квалификационный уровень  | 17 126   |
| 3 квалификационный уровень  | 17 883   |
| 4 квалификационный уровень  | 18 705   |

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень   | 13 253   |
| 2 квалификационный уровень   | 13 476   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень   | 13 698   |
| 2 квалификационный уровень   | 14 143   |
| 3 квалификационный уровень   | 14 631   |
| 4 квалификационный уровень   | 16 054   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 14 143   |
| 2 квалификационный уровень   | 14 631   |
| 3 квалификационный уровень   | 15 161   |
| 4 квалификационный уровень   | 16 367   |

3. Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 12 681   |
| 2 квалификационный уровень   | 12 849   |

|  |        |
|--|--------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» |        |
| 1 квалификационный уровень   | 13 253 |
| 2 квалификационный уровень   | 14 143 |
| 3 квалификационный уровень   | 14 631 |
| 4 квалификационный уровень   | 15 742 |

#### 4. Должности руководителей структурных подразделений

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

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

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

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

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

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Без учета нагрузки.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

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

| Должность  | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения  | Условия  | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|--|---|--|--|
| 1  | 2   | 3  | 4  |
| Руководитель учреждения                              | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |  |
|  | Обеспечение стабильного функционирования учреждения   | отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел   | до 15 %  |
|  |   | отсутствие травм, несчастных случаев   | до % 10  |
|  |   | отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя:<br>выполнение индикативного уровня заработной платы;<br>своевременное выполнение поручений учредителя;<br>отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания;<br>полнота и достоверность информации на официальном сайте учреждения, в госпабликах | до 30 %  |
|  |   | до 30 %  |  |
| выполнение квоты по приему на работу инвалидов       | до 10 %   |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |   |  | 1 %  |

|  |   |                        |
|--|---|------------------------|
| Обеспечение развития учреждения          | организация деятельности региональной (базовой) площадки; внедрение федеральных проектов (РМА, представление практик в РАОП, Региональный методический актив, агенты изменений и др.) | до 15 %<br><br>до 10 % |
|  | организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях:<br>муниципального уровня;<br><br>регионального уровня  | до 10 %<br><br>до 10 % |
|  | организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях:<br>муниципального уровня;<br><br>регионального уровня   | до 10 %<br><br>до 10 % |
|  | наличие практик наставничества  | до 5 %                 |
|  | <b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>  |                        |
| Результативность деятельности учреждения | не менее 80% обучающихся включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию  | до 10 %                |
|  | не менее 80% обучающихся включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание   | до 10 %                |
|  | не менее 30% обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность  | до 10 %                |
|  | доля обучающихся, использующих «Пушкинскую карту», не менее 80 % от числа обучающихся, имеющих пушкинскую карту   | до 10 %                |
|  | не менее 85 % обучающихся заняты дополнительным образованием, посещают кружки, секции и т.д.  | до 10 %                |
|  | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися   | до 10 %                |

|                             |  |   |         |
|-----------------------------|--|---|---------|
|                             | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей в дошкольных учреждениях  | до 20 %   |         |
|                             | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций  | до 10 %   |         |
|                             | освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения                                    | до 5 %  |         |
|                             | профессиональные достижения руководителя:<br>участие в мероприятиях муниципального, регионального, международного уровней (за каждое выступление);<br>личные победы или в команде в профессиональных конкурсах | до 10 %<br><br>до 10 %  |         |
| Заместитель<br>руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |   |         |
|                             | Обеспечение стабильного функционирования учреждения  | отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых истек                         | до 5 %  |
|                             |  | отсутствие травм, несчастных случаев  | до 5 %  |
|                             |  | отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения                  | до 10 % |
|                             |  | своевременное и качественное предоставление отчетной документации                               | до 5 %  |
|                             | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы   |   |         |
|                             | Обеспечение развития учреждения  | организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне | до 5 %  |
|                             |  | организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях          | до 5 %  |
|                             |  | не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории              | до 10 % |

| Выплаты за качество выполняемых работ    |  |         |
|--|--|---------|
| Результативность деятельности учреждения | доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50 % | до 10 % |
|  | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися  | до 5 %  |
|  | не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность   | до 5%   |
|  | выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации                                    | до 5 %  |
|  | отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций   | до 5 %  |

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

Размер персональных выплат руководителю и заместителям учреждения

| №<br>п/п | Виды персональных выплат   | Предельный<br>размер выплат<br>к окладу<br>(должностному<br>окладу) |
|----------|--|---|
| 1        | За сложность, напряженность и особый режим работы:   |   |
|          | Наличие структурных подразделений:   |   |
|          | до 3 (включительно)  | 10 %  |
|          | свыше 3  | 20 %  |
| 2        | За опыт работы при наличии звания, ученой степени: <sup>1</sup>                            |   |
|          | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Народный» <sup>2</sup>            | 5 000 рублей  |
|          | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,<br>искусствоведения <sup>2</sup>   | 3 500 рублей  |
|          | при наличии почетного звания, начинающегося со слова<br>«Заслуженный» <sup>2</sup>         | 1 750 рублей  |
|          | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,<br>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 № 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения  
и его заместителям

| 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  | 75 %  |
|   | - федеральном уровне  | 50 %  |
|   | - межрегиональном уровне  | 35 %  |
|   | - региональном уровне   | 20 %  |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году           | учреждение принято надзорными органами без замечаний  | 20 %  |
| Организация проведения важных конкурсов, мероприятий                    | - мероприятие международного уровня   | 50 %  |
|   | - мероприятие федерального уровня   | 40 %  |
|   | - мероприятие межрегионального уровня   | 30 %  |
|   | - мероприятие регионального уровня  | 20 %  |
| Участие в инновационной деятельности                                    | - реализован этап проекта   | 15 %  |
|   | - реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности                                     | 30 %  |
| Выполнение важных работ   | отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ                                   | 20%   |
| Результаты государственной итоговой аттестации                          | доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 % | 20%   |

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

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

| Должности  | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения   | Условия  | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|--|----------------------------------|
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач                                       |  |                                  |
|  | Стабильность коллектива сотрудников   | отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников структурного подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя             | 10                               |
|  | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения  | предоставление публикации или презентации или иного продукта интеллектуального труда   | 10                               |
|  | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |                                  |
|  | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей  | 90 % - 100 % выполнение плана работы структурного подразделения (устанавливается один раз в квартал при наличии утверждённого плана и отчета за период)      | 20                               |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ   |  |                                  |
|  | Эффективность организации деятельности  | работы выполняются своевременно и в полном объеме  | 5                                |
|  |   | отсутствие обоснованных претензий и негативных отзывов по итогам деятельности структурного подразделения со стороны родителей, учредителя, надзорных органов | 5                                |
| Методист   | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач                                       |  |                                  |
|  | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогическими работниками | наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников  | 1(за одну, но не более 30)       |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Освещение методической деятельности, деятельности учреждения, реализации программа, работы педагогов в СМИ (в том числе на сайте учреждения, госпаблике, других Интернет-площадках) | наличие подтвержденной публикации, в зависимости от уровня и объема публикации   | 5 (за каждую, но не более 20)                      |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |  |
| Полнота реализации программы деятельности учреждения  | 100 % выполнение плана методической работы (при наличии утвержденного плана и отчета за период)  | 10   |
| Непрерывное собственное профессиональное образование  | участие в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- межрегионального уровня<br>- федерального уровня                | 2<br>5<br>10<br>15                                 |
|   | победа в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- межрегионального уровня<br>- федерального уровня                 | 7<br>10<br>15<br>20                                |
|   | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности  | 15   |
| Участие в проведении мероприятий, в общественной и проектной деятельности учреждения  | Участие в реализации социальных, социо-культурных, образовательных проектах учреждения: в зависимости от загруженности и роли в команде                        | 10   |
|   | Руководство первичной профсоюзной организацией   | 5  |
|   | Участие в организации и проведении плановых и внеплановых мероприятий  | 1 (за каждое мероприятие, но не более 10)          |
| Выплаты за качество выполняемых работ   |  |  |
| Организационно-методическое и информационно-методическое сопровождение деятельности педагогов   | разработка методических проектов, методических материалов  | 10 (за каждый проект или материал, но не более 50) |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов  | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий:<br>- один раз в квартал<br>- более одного раза в квартал<br>- руководство ГМО | 10   |
|   |  | 25   |
|   |  | 5  |

|   |   |  |                               |
|---|---|--|-------------------------------|
| Педагог<br>дополнительного<br>образования | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач   |  |                               |
|   | Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования   | отсутствие отчисленных обучающихся в отчетный период   | 10                            |
|   | Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы   | выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы в полном объеме от запланированного (устанавливается раз в квартал) | 10                            |
|   | Методическое обеспечение дополнительной общеобразовательной программы   | наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий   | 10                            |
|   | Освещение педагогической деятельности, деятельности учреждения, реализации программы, работы педагогов в СМИ (в том числе на сайте учреждения, госпаблике, других Интернет-площадках) | наличие подтвержденной публикации, в зависимости от уровня и объёма публикации   | 5 (за каждую, но не более 20) |
|   | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |                               |
|   | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня                                       | доклад, выступление, публикация, презентация на:<br>- уровне учреждения, муниципальном уровне  | 5 (за один, но не более 15)   |
|   |   | - региональном, межрегиональном уровне   | 10 (за один, но не более 30)  |
|   |   | - федеральном уровне   | 20 (за один, но не более 60)  |
|   | Непрерывное профессиональное образование  | участие в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня  | 2                             |
| - регионального уровня                    |   | 5  |                               |
| - межрегионального уровня                 |   | 10   |                               |
|   | - федерального уровня   | 15   |                               |
|   | победа в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня  | 7  |                               |
|   | - регионального уровня  | 10   |                               |
|   | - межрегионального уровня   | 15   |                               |
|   | - федерального уровня   | 20   |                               |
|   | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности   | 15   |                               |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Участие в проведении мероприятий, в общественной и проектной деятельности учреждения   | Участие в реализации социальных, социо-культурных, образовательных проектах учреждения: в зависимости от загруженности и роли в команде   | 10  |
|  | Руководство первичной профсоюзной организацией  | 5   |
|  | Участие в организации и проведении плановых и внеплановых мероприятий   | 1 (за каждое мероприятие, но не более 10)     |
| Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел | наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел  | 0,5 (за каждого обучающегося, но не более 20) |
| Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся  | проведение не менее одного мероприятия в квартал с родителями, законными представителями (устанавливается раз в квартал)  | 5 (за каждое, не более 15)                    |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |   |   |
| Результаты обучающихся   | по результатам промежуточной, итоговой аттестации не менее 90 % обучающимися освоено содержание образовательной программы (устанавливается по итогам учебного полугодия)  | 20  |
|  | участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:<br>- муниципальный уровень<br>- региональный уровень<br>- межрегиональный уровень<br>- федеральный уровень<br>(устанавливается на каждого обучающегося, максимальное количество баллов начисляется на научно-исследовательские работы и мероприятия, включенные в перечень министерства образования РФ) | 2<br>5<br>10<br>15                            |
|  | победы обучающихся на конкурсных мероприятиях:<br>- муниципальный уровень<br>- региональный уровень<br>- межрегиональный уровень<br>- федеральный уровень<br>(устанавливается на каждого обучающегося, максимальное количество баллов начисляется на научно-исследовательские работы и мероприятия, включенные в перечень министерства образования)     | 7<br>10<br>15<br>20                           |

|                     |   |  |   |
|---------------------|---|--|---|
|                     |   | РФ)  |   |
|                     | Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей  | Сопровождение учащихся в краевых, всероссийских круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста (при наличии приказа о зачислении, других подтверждающих документов. устанавливается на период участия обучающегося) | 2 (за каждого обучающегося, но не более 20) |
|                     | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса   | отсутствие несчастных случаев  | 10  |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач   |  |   |
|                     | Выполнение муниципального задания   | количество потребителей муниципальных услуг в части проведенных мероприятий на 100% соответствует показателям муниципального задания   | 10  |
|                     |   | руководство организацией и проведением мероприятия   | 10 (за каждое, но не более 40)              |
|                     | Участие в проведении мероприятий, в общественной и проектной деятельности учреждения  | Участие в реализации социальных, социокультурных, образовательных проектах учреждения: в зависимости от загруженности и роли в команде   | 10  |
|                     |   | Руководство первичной профсоюзной организацией   | 5   |
|                     |   | Участие в организации и проведении плановых и внеплановых мероприятий  | 1 (за каждое мероприятие, но не более 10)   |
|                     | Освещение педагогической деятельности, деятельности учреждения, реализации программы, работы педагогов в СМИ (в том числе на сайте учреждения, госпаблике, других Интернет-площадках) | наличие подтвержденной публикации, в зависимости от уровня и объема публикации   | 5 (за каждую, но не более 20)               |
|                     | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |   |

|                       |   |  |   |
|-----------------------|---|--|---|
|                       | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | доклад, выступление, публикация, презентация на:<br>- уровне учреждения<br><br>- региональном, межрегиональном уровне<br><br>- федеральном уровне  | 5 (за один, но не более 15)<br><br>10 (за один, но не более 30)<br><br>20 (за один, но не более 60) |
|                       | Непрерывное профессиональное образование  | участие в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- межрегионального уровня<br>- федерального уровня  | 2<br>5<br>10<br>15  |
|                       |   | победа в профессиональном конкурсе:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- межрегионального уровня<br>- федерального уровня   | 7<br>10<br>15<br>20   |
|                       |   | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности  | 15  |
|                       | Выплаты за качество выполняемых работ   |  |   |
|                       | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса   | отсутствие несчастных случаев при проведении мероприятий   | 10  |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач                           |  |   |
|                       | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности   | 100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 20  |
|                       | Обеспечение сохранности имущества и его учет  | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества   | 10  |
|                       | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |   |
|                       | Оперативность в решении поставленных задач  | выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества  | 10  |
|                       | Осуществление дополнительных работ  | своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении   | 10  |

|   |   |  |    |
|---|---|--|----|
|   | Выплаты за качество выполняемых работ   |  |    |
|   | Ресурсосбережение при выполнении работ  | отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии  | 10 |
|   |   | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения  | 10 |
|   |   | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества  | 10 |
| Делопроизводитель, секретарь  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |    |
|   | Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам   | отсутствие замечаний к срокам и порядку хранения документов  | 10 |
|   |   | наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний  | 10 |
|   |   | предоставление своевременной достоверной информации в органы муниципальной и государственной власти и внебюджетные фонды                                   | 10 |
|   |   | соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников  | 15 |
|   |   | внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота  | 10 |
|   | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |    |
|   | Оперативность выполняемой работы  | качественное исполнение документов в установленный срок  | 10 |
|   | Выплаты за качество выполняемых работ   |  |    |
|   | Коммуникативная культура  | выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения  | 20 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |    |
|   | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения   | отсутствие замечаний, жалоб к соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности   | 15 |
|   |   | отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий   | 20 |
|   | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  |  |    |
|   | Осуществление дополнительных видов работ  | выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100 % сохранностью транспортируемого имущества:<br>- до 1 часа<br>- от 1 до 2 часов<br>- свыше 2 часов | 5  |
| 10  |   |  |    |
| 15  |   |  |    |

|  |                                       |   |               |
|--|---------------------------------------|---|---------------|
|  |                                       | проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100 % качеством:<br>- до 1 часа<br>- от 1 до 2 часов<br>- свыше 2 часов | 5<br>10<br>15 |
|  |                                       | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения  | 10            |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ |   |               |
|  | Коммуникативная культура              | умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения  | 15            |

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

Размер  
персональных выплат работникам

| №<br>п/п | Виды и условия персональных выплат   | Предельный<br>размер к окладу<br>(должностному<br>окладу), ставке<br>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 краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение, 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  | 2 500 рублей   |
|          | первой квалификационной категории  | 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 № 8  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «Дом детского творчества»

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников  
для осуществления выплат по итогам работы

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