

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Ермаковский центр дополнительного образования»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковский центр дополнительного образования» (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», постановления администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 380-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района» (в редакции от 19.01.2026 № 16-п), постановления администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 379-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района» (в редакции от 19.01.2026 № 18-п) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковский центр дополнительного образования» (далее – Учреждение).

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

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

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора, 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.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок) с 1 января 2026 года в размере 43 349 (сорок три тысячи триста сорок девять рублей).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с Приложением № 1.

2.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, опыта работы (Приложение 2), в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

## 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 30 %;

районный коэффициент – 30%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.(Приложение №3)

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с Приложением № 4-1,4-2,4-3,4-4, 4-5, 4-6, 4-7,4-8,4-9 к настоящему Положению.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Выплаты для стимулирования младшего обслуживающего персонала могут производиться из экономии общего фонда оплаты труда в соответствии с Приложением № 4-4,4-9 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются педагогам - совместителям, при их наличии в соответствии с приложением № 4-1.

4.5. Работникам учреждений 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- выплаты по итогам работы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждению в установленном порядке на оплату труда работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера назначаются с учетом фактически отработанного рабочего времени. В период отпуска и больничного листа работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

4.9. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда.

4.10. Комиссия назначает стимулирующие выплаты на основании оценочного листа работника, предоставляемого в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, 15 числа каждого месяца.

4.11. Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.13. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

Состав комиссии не должен быть менее 3-х человек.

## 5. Условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Оплата труда заместителя директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

5.2. Размер должностного оклада заместителю директора устанавливается директором Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора учитывая размер персональных выплат в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителю директора устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с приложение 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителю директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

5.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя директора определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

## 6. Единовременная материальная помощь

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

6.2. 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) и носит заявительный характер.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.2](#) настоящего положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковский центр дополнительного образования»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных 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	
	17 704,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908,0 <sup>1</sup>
2 квалификационный уровень	18 353,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21 424,0
2 квалификационный уровень	21 781,0
3 квалификационный уровень	22 538,0
4 квалификационный уровень	23 360,0

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 431 руб. 00 коп., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 20 067 руб. 00 коп.

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	17 908,0
2 квалификационный уровень	18 131,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	18 353,0
2 квалификационный уровень	18 798,0
3 квалификационный уровень	19 286,0
4 квалификационный уровень	20 709,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18 798,0
2 квалификационный уровень	19 286,0
3 квалификационный уровень	19 816,0
4 квалификационный уровень	21 022,0

3. Профессиональная квалификационная группа  
должностей медицинских работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	28 375,0

4. 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	17 336,0
2 квалификационный уровень	17 504,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17 908,0
2 квалификационный уровень	18 798,0
3 квалификационный уровень	19 286,0
4 квалификационный уровень	20 397,0

#### 5. 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	23 743,0
2 квалификационный уровень	24 484,0
3 квалификационный уровень	25 322,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	18 798,0
3 квалификационный уровень	19 286,0
4 квалификационный уровень	20 709,0
5 квалификационный уровень	21 597,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	22 222,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	22 848,0
2 квалификационный уровень	24 273,0
3 квалификационный уровень	25 074,0

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

5. Должности, не предусмотренные  
профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	22 222,0
Библиотекарь	20 709,0
Художественный руководитель	22 420,0
Специалист по охране труда	18 798,0
Специалист по охране труда II категории	19 286,0
Специалист по охране труда I категории	19 816,0



Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковский центр дополнительного образования»

Размер  
персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <sup>1</sup>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5 000,0 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	3 500,0 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>3</sup>	1 750,0 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <sup>3</sup>	1 750,0 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, осуществляющими обучения, либо продолжающим работу в муниципальном образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750,0 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах <sup>4</sup>	3 848,0 рублей
4	за работу в сельской местности	12 %
5	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500,0 рублей
	первой квалификационной категории	1 500,0 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю

учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

Размер персональных выплат  
заместителям директора

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностном у окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	9 % 18 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>1</sup> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>2</sup> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <sup>2</sup> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <sup>2</sup>	5 000,0 рублей 3 500,0 рублей 1 750,0 рублей 1 750,0 рублей
3	За работу в сельской местности	12 %

-----  
<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 № 3 к «Положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Ермаковский центр  
дополнительного образования»

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>	8 %
2.	за заведование элементами инфраструктуры	950,0 рублей
3.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <sup>2</sup>	2 500,0 рублей
4.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <sup>2</sup>	2 500,0 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Без учета нагрузки.

Приложение № 4 к «Положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Ермаковский центр  
дополнительного образования»

Приложение 4-1

**Стимулирующие выплаты**

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель, мастер производственного обучения, старший вожатый, концертмейстер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сохранность количества потребителей государственных 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	10
	Методическое обеспечение дополнительной общеобразовательной программы	наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	10
	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: уровне учреждения (за один, но не более 30); региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30); федеральном уровне.	5;  10; 20.
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня; федерального уровня.	15;  20.
	Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями	наличие в группе обучающихся с ограниченными	0,5

	здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел (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 (за каждое, не более 15)	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	20
		участие обучающихся на конкурсных мероприятиях: региональный уровень; межрегиональный уровень; федеральный уровень.	5; 10; 15.
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	востребованность программ не менее 60%	<1>

#### Приложение 4-2

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
-----------	---	---------	----------------------------------

Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение государственного задания	количество потребителей государственных услуг в части проведенных мероприятий на 100% соответствует показателям государственного задания	10
		руководство организацией и проведением мероприятия (за каждое, но не более 40)	10
		участие в организации и проведении мероприятия (за каждое, но не более 50)	10
	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: уровне учреждения (за один, но не более 30); региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30); федеральном уровне.	5;  10; 20.
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня; федерального уровня.	10; 20.
	Выполнение технических условий массового мероприятия	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях: региональный уровень; межрегиональный уровень; федеральный уровень.	5;  10; 15.
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогическими работниками	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников: одна: более одной.	10; 20.
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	100 % выполнение плана методической работы	5
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	2;
		муниципального уровня;	5;
		регионального уровня;	10;
		межрегионального уровня;	15.
		федерального уровня.	15.
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организационно-методическое и информационно-методическое сопровождение деятельности педагогов	разработка методических проектов, методических материалов (за каждый проект или материал, но не более 50)	10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий: один раз в квартал; более одного раза в квартал.	10; 25.

**Размер выплат  
по итогам работы работникам**

должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Педагог, преподаватель, организатор, методист, вожатый, концертмейстер, мастер производственного обучения	Участие в организации мероприятий	региональный уровень; уровень учреждения.	10; 5.
	Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта; реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности.	10; 20.
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов 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: региональном уровне; муниципальном уровне; уровне учреждения.	20; 10; 5.

**Стимулирующие выплаты  
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Делопроизводитель, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота и соответствие документооборота	отсутствие замечаний к срокам и порядку хранения документов	10
		наличие систематизированного	10



	законодательным и нормативным актам	архива, отсутствие замечаний	
		предоставление своевременной достоверной информации в органы 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

Приложение 4-6

#### Стимулирующие выплаты

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Юрисконсульт, юрист, программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении	15
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Обработка и	отсутствие замечаний	20

	предоставление информации		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10

Приложение 4-7

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	10
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
	Осуществление подготовки закупочной документации	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по	10

		срокам предоставления необходимой документации	
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Отсутствие жалоб	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Непрерывное профессиональное развитие	Выступление с докладом, сообщением, наличие публикаций, применение материалов курсов, семинаров	15
	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб	15

Приложение 4-8

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и**  
**ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие**  
**результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
-----------	---	---------	--

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

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Водитель, тракторист, механик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Качественное транспортное обслуживание районных мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства	10
		ежедневная мойка транспортного средства	10
		выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, временные затраты со 100% качеством: до 1 часа; до 2 часов; свыше 2 часов.	5; 10; 20.

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее – ДТП)	15
		отсутствие штрафных санкций	15
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	10

#### Приложение 4-10

### Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Заведующий костюмерной, швея, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож (вахтер), электрик, уборщик служебных помещений, специалист по технической безопасности, слесарь по ремонту автомобиля, машинист котельной, слесарь-сантехник, оператор котельной	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10

Приложение № 5 к «Положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Ермаковский центр  
дополнительного образования»

Виды выплат стимулирующего характера,  
заместителей директора

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	9 %
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность учреждения	ежегодное обновление не менее 3% дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5 %
		освещение в СМИ информации	5 %

		о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования округа	9 %
		проведение методических мероприятий для педагогов округа по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Размер выплат по итогам работ  
заместителю директора

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	69 %
	федеральном уровне	46 %
	межрегиональном уровне	32 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	региональном уровне	18 %
	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18 %
	мероприятие международного уровня	46 %
	мероприятие федерального уровня	37 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие межрегионального уровня	28 %
	мероприятие регионального уровня	18 %
	реализован этап проекта	14 %
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28 %
Участие в инновационной деятельности		
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	18 %