СОГЛАСОВАНО:
председателем первичной профсоюзной организации работников МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»
_____ Грибанова Т.А.
«26 » января 2026 года

УТВЕРЖДАЮ:
директор МБОУ ДО «Центр внешкольной работы»
_____Абдулина Р.Ш.
« 26» января 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

с. Пировское, 2026 год

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – Положение, Учреждение), разработано на основании постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г № 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 Казачинско-Пировского муниципального округа №52-п от 26.01.2026 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Казачинско-Пировского муниципального округа», по виду экономической деятельности «Образование», а также постановления администрации Казачинско-Пировского муниципального округа №33-п от 20.01.2026 года «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Казачинско-Пировского муниципального округа» и решение Казачинско-Пировского окружного Совета Депутатов от 02.12.2025 № 6-40 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинско-Пировского муниципального округа Красноярского края».

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

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

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

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 20% 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. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда руководителю Учреждения и его заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителю Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 22,0 должностных оклада 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, заместителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется Управлением образования Казачинско-Пировского муниципального округа (далее – Управление) в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к Положению.

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

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 100;

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами.

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

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением (далее – рабочая группа).

3.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя учреждения, их заместителя определяются согласно Приложению № 3 к Положению.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, их заместителю определяется согласно Приложению № 4 к Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;

результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения, их заместителю определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

Персональные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Управления на срок не более 1 года.

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

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

8. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 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
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы[1] 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.

9. Оплата труда руководителю Учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90 % осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной 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, за работу 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), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

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 за условия работы за работу 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), 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 № 7 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера раздельно.

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

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 № 8 к настоящему Положению.

6.1.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне 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 минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - Закон РФ № 82-ФЗ) с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом РФ № 82-ФЗ с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

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 Учреждения;

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 выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

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).

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

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

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:

$$С = С_{1балла} \times Б_i, \quad (3)$$

где:

С - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{1балла} = Q_{стим\ раб} / \sum_{i=1}^{n} Б_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{стим\ раб}$ - 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).

$$Q_{стим\ раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}, \quad (5)$$

где:

$Q_{зп}$ - 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;

$Q_{гар}$ - 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);

$Q_{отп}$ - 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. 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 ((по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры)).

5.2. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемый работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренного пунктом 5.1. настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	17704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17908 <1>
2 квалификационный уровень	18353
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21424
2 квалификационный уровень	21781
3 квалификационный уровень	22538
4 квалификационный уровень	23360

<1>Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18431 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 20067 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	17908
2 квалификационный уровень	18131
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	18353
2 квалификационный уровень	18798
3 квалификационный уровень	19286
4 квалификационный уровень	20709
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18798
2 квалификационный уровень	19286
3 квалификационный уровень	19816
4 квалификационный уровень	21022

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	17336
2 квалификационный уровень	17504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17908
2 квалификационный уровень	18798
3 квалификационный уровень	19286
4 квалификационный уровень	20397

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <1>	
1 квалификационный уровень	23743
2 квалификационный уровень	24484
3 квалификационный уровень	25322
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	18798
3 квалификационный уровень	19286
4 квалификационный уровень	20709
5 квалификационный уровень	21597
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	22222
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	22848
2 квалификационный уровень	24273
3 квалификационный уровень	25074

<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	22222
Художественный руководитель	22420
Специалист по охране труда	18798
Специалист по охране труда II категории	19286

Специалист по охране труда I категории	19816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23360

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной
работы»

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	2	3
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях <1>	8%
2	за ненормированный рабочий день <1>	8%
3	за классное руководство, кураторство <2>	2700 рублей
4	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»<3>	2500 рублей
6	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»<3>	2500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за

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

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

<3> Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	9%
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13%
		не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	наличие дополнительных объектов управления	организация муниципальных массовых мероприятий,	5%

		включенных в перечни муниципальных мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	
		организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей, мобильных лабораторий, станций (за каждую единицу)	9%
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность деятельности 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 о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5%
		проведение методических мероприятий для педагогов округа по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9%
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов	9%

		дополнительного образования края	
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, муниципальном 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 о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5%
		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%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Размер персональных
выплат руководителю и заместителям Учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	9%
	свыше 3	18%
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <1>:	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<2>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <2>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<2>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <2>	1750 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 № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Размер выплат
по итогам работы руководителю и заместителям Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	69%
	федеральном уровне	46%
	межрегиональном уровне	32%
	региональном уровне	18%
	муниципальном уровне	10%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	46%
	мероприятие федерального уровня	37%
	мероприятие межрегионального уровня	28%
	мероприятие регионального уровня	18%
	мероприятие муниципального уровня	10%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	14%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28%

Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и его)

№ п/п	Тип учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник загородного лагеря отдыха и оздоровления детей, детского оздоровительного центра, базы, комплекса, детского оздоровительно-образовательного центра, спортивно-оздоровительного лагеря, санаторно-оздоровительного детского лагеря), заведующий филиалом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного подразделения:	
		менее 2%	10
		от 2% до 5%	5
		отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников структурного подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя	10
		доля педагогов, аттестованных на первую, высшую квалификационные категории, квалификационные категории «педагог-	10

		методист», «педагог-наставник», не менее 50%	
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	предоставление публикации или презентации или иного продукта интеллектуального труда	10
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения более чем на 5%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	90% - 100% выполнение плана работы структурного подразделения	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
Механик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования оборудования	выполнение работ в установленный срок	25
	Соблюдение санитарных норм, правил техники безопасности, электробезопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение эффективности работы	обеспечение производственного	30

		процесса необходимыми материалами в соответствии с требованиями	
	Обеспечение качественной и бесперебойной работы оргтехники	отсутствие замечаний на качество работы оргтехники	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обеспечение системного подхода в реализации рабочих процессов	отсутствие замечаний к составлению аналитических документов, обеспечению системного контроля, координации	25
Заведующий хозяйством	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку материальных ценностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
	Обеспечение приемов материальных ценностей государственным стандартам и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	20
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	20
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по ведению документации и документообороту	10
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10

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	10
		более одной	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:	
		муниципального уровня	2
		регионального уровня	5
		межрегионального уровня	10
		федерального уровня	15
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ. Временные работы со 100% качеством: -до 1 часа -до 2 часов -свыше 2 часов	 5 10 20
	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	10
		более одного раза в квартал	25
Педагог дополнительного образования (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего)	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
	Разработка и планирование тренировок	Создание программ тренировок с учетом уровня подготовки занимающихся и их индивидуальных особенностей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на	доклад, выступление, публикация, презентация на:	
		уровне учреждения (за	5

	педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	один, но не более 30)	
		муниципальном, региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30)	10
		федеральном уровне	20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	
		муниципального, регионального, межрегионального уровня	15
		федерального уровня	20
	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 (за каждого обучающегося, но не более 20)	0,5
	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
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ. Временные работы со 100% качеством: -до 1 часа -до 2 часов -свыше 2 часов	 5 10 20
	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	5
		межрегиональный уровень	10
		федеральный уровень	15
	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 (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	доклад, выступление, публикация, презентация на:	
		уровне учреждения (за один, но не более 30)	5
		муниципальном,	10

	мероприятиях различного уровня	региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30)	
		федеральном уровне	20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	
		муниципального,	5
		регионального, межрегионального уровня	10
		федерального уровня	20
	Выполнение технических условий массового мероприятия	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	5
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ. Временные работы со 100% качеством: -до 1 часа -до 2 часов -свыше 2 часов	 5 10 20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:	
		региональный уровень	5
		межрегиональный уровень	10
		федеральный уровень	15
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
Специалист по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень		

кадрам, делопроизводитель, секретарь	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 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
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Качественное транспортное обслуживание муниципальных мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)	2

	общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)		
	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	5
		до 2 часов	10
		свыше 2 часов	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
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (дежурный), дворник, уборщик служебных помещений, слесарь-электрик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник,	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	20

грузчик, диспетчер, подсобный рабочий		аварий	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100% сохранностью транспортируемого имущества:	
		до 1 часа	5
		от 1 до 2 часов	10
		свыше 2 часов	15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100% качеством:	
		до 1 часа	5
		от 1 до 2 часов	10
		свыше 2 часов	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
Тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	3
	Работа	руководство проектными	5

	в объединениях педагогов, созданными в учреждении	командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами, психолого-медико-педагогическим консилиумом	
		участие в работе проектных команд, творческих группах, методических объединений, кафедр, психолого-медико-педагогическим консилиуме	2
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в установленный период	5
	Наставничество	работа, направленная на повышение профессионального мастерства (за 1 педагога)	5
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников	2
	Работа с группами интернированных учащихся	организация воспитательного процесса в группах интернированных учащихся (воспитанников интерната) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	не менее 65 % выпускников прошлого учебного года выпуска продолжают обучаться или	10

		трудоустроены	
		отсутствие обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация утвержденных проектов и образовательных программ (за исключением рабочих программ по предметам)	10
		наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных программ	5
		наличие изданной печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	5

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Размер персональных выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Казачинско-Пировского муниципального округа

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	2	3
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	1.1. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <3>	5000 рублей
	1.2. При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	1.3. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <3>	1750 рублей
	1.4. При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <3>	1750 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, организациями, осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	За работу в сельской местности	12%
4	За наличие квалификационной категории:	

	высшей квалификационной категории	2500 рублей
	первой квалификационной категории	1500 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 № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Казачинско-Пировского муниципального округа, выплат по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	муниципальный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	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 обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 38 листов
Директор МБОУ ДО
«Центр внешкольной работы»
Р.Ш. Абдулина
«26» января 2026 год