

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ТУРИЗМА»

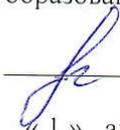
662608, Красноярский край, г. Минусинск ул. Штабная, 18 Тел. (39132) 5-06-40
Email: center-turminusinsk@mail.ru

Дополнительное соглашение №4

к Коллективному договору Муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр туризма»
на 2023 - 2026г.г.

Регистрационный № 74-КД от «7» сентября 2023года.

Представитель трудового
коллектива муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Центр туризма»


_____ Е.С.Кушнер
« 1 » августа 2025 г.

И.о.директора муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Центр туризма»



_____ О.А.Харитонов

« 1 » августа 2025 г.

г. Минусинск, 2025

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр туризма в лице и.о. директора Харитонов Олега Анатольевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и трудовой коллектив муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» в лице Кушнер Евгении Сергеевны, действующего на основании протокола общего собрания работников №1 от 01.08.2028г, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «1» сентября 2023 г., в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Минусинска от 21.07.2025 № АГ-1216-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска» заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» на 2023 – 2026 годы о нижеследующем:

1. Приложение № 1 к коллективному договору на 2023-2026 годы «Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» изложить в редакции согласно приложению к настоящему дополнительному соглашению.

2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим дополнительным соглашением, Стороны будут руководствоваться условиями коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» на 2023 – 2026 г.г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» на 2023 – 2026 г, составлено в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и одному для уведомительной регистрации в администрацию города Минусинска, в установленные ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации сроки, после подписания сторонами настоящего соглашения.

4. Дополнительное соглашение вступает в силу в день подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр туризма»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска», постановлением Администрации города Минусинска от 21.07.2025 № АГ-1216-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Минусинска от 26.09.2019 № АГ-1735-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Минусинска», Уставом городского округа-город Минусинск и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации Красноярского края и правовыми актами г. Минусинска, Коллективным договором, Уставом МАОУ ДО «Центр туризма», локальными актами, должностными инструкциями Центра в целях регулирования системы оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр туризма» (далее - Центр).

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в Центре трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – Работники).

1.3. Настоящее Положение распространяется на Работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи.

1.5. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.6. Настоящее Положение утверждает директор с учетом мнения представительного органа работников Центра – представитель трудового коллектива.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении согласно приложению № 2 к Положению.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения

устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

3.5. 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.

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

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения направленных Учреждением на оплату труда работников на основании решения рабочей группы могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, устанавливается согласно приложению № 4 к Положению.

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

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

4.3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием, в том числе вновь прибывшему работнику, при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат. Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 4. Стимулирующие выплаты производятся согласно критериям оценки результативности и качества труда работников учреждения за предыдущий квартал.

4.4. Работникам учреждения устанавливается выплаты по итогам работы, в соответствии с приложением № 5 к Положению.

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

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

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

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

где:

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

C_1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{\text{стим. раб.}}}{\text{SUM } B_i}$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Центра, оказывается по решению директора Центра в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) детей, родителей.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Центра производится на основании приказа директора Центра с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора Центра устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МАОУ ДО «Центр туризма» возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с Решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Минусинского городского Совета депутатов от 21.08.2013 № 10-83р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу (Приложения № 9,10 к Положению).

6.5. Размеры должностных окладов заместителей устанавливается директором Центра на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Центра.

6.6. Выплаты компенсационного характера.

6.6.1 Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Приложением № 2 Положения.

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

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

6.7. Выплаты стимулирующего характера для директора производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Центра.

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

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

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Центра устанавливается настоящим Положением.

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

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

самоуправления подведомственных учреждений, в том числе общественных советов общеобразовательных учреждений.

6.10.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации города Минусинска издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора Центра, его заместителей определяются согласно приложению № 6 к Положению.

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

6.10.6. Заместителям директора, сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Центра.

6.11. Директору Центра, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора, производится на основании приказа директора Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда Центра.

6.12. Директору Центра, его заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 7 Положению.

6.13. Размер выплат по итогам работы директору Центра, его заместителям определяется согласно приложению № 8 к Положению.

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

6.14. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.9 настоящего раздела.

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

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

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

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

6.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, заместителей директора) определяется Управлением образования администрации города Минусинска, в размере, не превышающем размера, установленного Администрацией города Минусинска в примерных положениях об оплате труда в кратности до 3.

7. Заключительные и переходные положения

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет не более 70% от доходов, полученных от и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. Расходные обязательства

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

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
секретарь учебной части	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень педагог доп. образования, педагог-организатор	17 126
3 квалификационный уровень методист, ст. педагог доп. образования	17 883

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 делопроизводитель	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень секретарь руководителя	13 698
2 квалификационный уровень зав. хозяйством	14 143

3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	14 794
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	16 151
2 квалификационный уровень	17 102
3 квалификационный уровень мед.сестра	17 799 ¹
4 квалификационный уровень	18 597
5 квалификационный уровень	19 729
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	23 720

<1> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 597 руб.

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 дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий кухни	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень повар 4,5 разряд, водитель автомобиля, швея	13 253

5. Должности руководителей структурных подразделений

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

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

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	13 253

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

Виды и размеры
компенсационных выплат

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10%
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей
5	Работникам надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. ²	30%
5	Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда ³ .	4%
6	за работу в ночное время ⁴	20%

-----,
<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> К заработной плате работников подведомственных учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями согласно ст.3 Закона Красноярского края от 03.12.2004 N 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями".

<3> Конкретный вид компенсации за работу во вредных условиях труда в учреждении устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в учреждении.

<4> Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время в соответствии со [ст. 96](#) ТК РФ определяется с 22 часов до 6 часов.

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МАОУ ДО
«Центр туризма»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАОУ ДО «Центр туризма»**

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

	возможностей структурного подразделения	презентаций, рекламной продукции и т. д. в квартал	более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90-100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15 но не более 60 в квартал	
Методист, инструктор-методист (включая	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

старшего)	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	20
			более 1	40
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник	5
10				
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня,	победитель	15	

	межрегионального уровня, российского уровня		10	
			15	
			25	
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат. свидетельство	10	
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	участник	10
			призер	20
		Российский уровень	участник	15
призер			25	

	Разработка проектов, методических материалов	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	1 более 1	20 50	
		Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1 более 1	10 20
			Выступление на конференциях, семинарах	краевой	10
		уровень всероссийский		20	
		Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
				более 1 раза в квартал	25
			Уровень предъявления образовательных практик	краевой	10
		Предъявление образовательных практик	Работа в составе	российский	30

		экспертных групп		
			краевой	15
			российский	35
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ при реализации системы персонифицированного финансирования	Фактическая наполняемость группы	Менее 60% Более или равно 60% то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле $V_{\text{пед}}$ **	0 Производится в соответствии с расчетом по формуле ***

Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100 от запланированного в квартал	20
Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 30
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10
			15
			20

	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	15 25 40
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15

Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении городских массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки городского мероприятия	5 за каждое городское массовое мероприятие, но не более 10
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой	90-100	20

	аттестации)		
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	участие призер	5
	краевого уровня		15
	межрегионального уровня	Участие призер	10
	российского уровня		20
		призер	30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев 10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение муниципального	Количество потребителей	100 соответствие показателям
			20

	задания	муниципальных услуг мероприятий	муниципального задания	
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			участвует в организации и проведении	10 за каждое, не более 50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое. но не более 30
Краевой уровень		доклад, выступление, публикация.	15 за каждое. но не более 30	

		презентация	
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат	10
		участника	15
			20
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	
			25
			30
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой	сертификат, свидетельство	10

	программы		
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100	25
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий	временные затраты со 100% качеством	5 10 20
		до 1 часа	
		до 2 часов	
		свыше 2 часов	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		межрегионального уровня	участие призер
			10 20

		русского уровня	участие	20
			призер	30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Делопроизводитель, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование	отработанные технологии	40

		эффективных способов и средств документооборота	делопроизводства	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности организации	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: До 1 часа, До 2 часов, свыше 2 часов	10 15 30
	Проведение мелких ремонтных работ в организации, оборудования	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: До 1 часа, До 2 часов, свыше 2 часов	10 20 50
	Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30
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.	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями 100%	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Разработка плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещают в единой информационной системе план-график и внесенные в него изменения;	Своевременное планирование (внесение изменений) в план- график	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20

	Осуществление подготовки закупочной документации	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	20
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	20
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров).	Подготовка документации	Документация подготовлена своевременно, в полном объеме в соответствии с нормативными требованиями	10
			Отсутствие замечаний контролирующих органов по срокам предоставления необходимой документации	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Проведение экспертизы результатов закупок, контрактов	Качественное выполнение работ, услуг по заключенным договорам (контрактам)	Отсутствие жалоб)	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний,	Выступление с докладом, сообщением, наличие	30

		конференций различного уровня	публикаций, применение материалов курсов, семинаров	
	Своевременное предоставление документации в сопровождающие организации	Отсутствие жалоб, замечаний	100	30

<*> исходя из 100-балльной системы.

<***> Показатель рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

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

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

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

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

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

(***) показатель рассчитывается по следующей формуле:

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

где

СВ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МАОУ ДО
«Центр туризма»

Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам Центра

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

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

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

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

учреждения	федерального, регионального и муниципального уровней	
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории е	5 %
	организация работы загородных смен, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность учреждения	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования	10 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

**Размер персональных выплат
руководителям, их заместителям учреждений, подведомственных
управлению образования администрации города Минусинска**

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

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

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

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

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

Приложение № 8
к положению об оплате
труда
работников МАОУ ДО
«Центр туризма»

Размер выплат **по итогам работы** руководителю учреждения,
его заместителям

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

<*> без учета повышающих коэффициентов

Перечень должностей, профессий работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

№ п/п	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I	По виду экономической деятельности «Образование»	
1.	Учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования

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

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

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

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

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

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

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

n - штатная численность работников основного персонала.

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