ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Протокол № 2 от 23.11.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБУ ДО
«Кежемский ЦДТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0330FC46CAB53EE14DF91C946719358C
Владелец: Карпенкова Светлана Андреевна
Действителен: с 10.01.2026 до 05.04.2027

С.А. Карпенкова

Приказ № 169 от 23.11.2026 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кежемский центр детского творчества»

г. Кодинск, 2026

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кежемский центр детского творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа»;
- Постановлением Администрации Кежемского муниципального округа № 35-п от 21.01.2026 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Кежемского муниципального округа № 662-п от 21.05.2026, № 1538-п от 29.10.2026);
- Постановлением Администрации Кежемского округа № 43-п от 22.01.2026 «Об утверждении видов, условий, размера, порядка исчисления размера оклада (должностного оклада), установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Кежемского муниципального округа № 666-п от 21.05.2026, № 1537-п от 29.10.2026);

  и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кежемский центр детского творчества» (далее - учреждение).

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

2.3. 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. Ночным считается с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

3.2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора (при наличии), локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечения региональной выплаты, и иных персональных выплат.

выплаты по итогам работы.

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

3.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.6. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре (при наличии), соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

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

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.10. 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 № 4 к настоящему Порядку.

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

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

3.11. 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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.12. 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 представители 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).

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

3.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно и по итогам работы за квартал и год.

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

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения,

исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$С_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \sum_{ni}^{i=1} Б,$$

где:

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

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

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

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.

4. Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского муниципального округа, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского окружного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом руководителя, в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент (60%) и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025

№ 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края».

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 решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края» и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности. К основному персоналу Центра относятся должности «педагог дополнительного образования», «педагог-организатор».

2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается в соответствии с решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Центра может направляться на стимулирование труда работников Центра. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию Администрации Кежемского муниципального округа.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к примерному Положению.

2.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения 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 Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края».

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается постановлением Администрации Кежемского муниципального округа, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского муниципального округа» (далее - рабочая группа).

3.1. Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Кежемского муниципального округа» представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов

самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

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. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется и назначается распоряжением Администрации Кежемского муниципального округа с учетом мнения рабочей группы.

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 учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему 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.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на срок не более 1 года.

Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского муниципального округа, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского окружного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается руководителю учреждения распоряжением Администрации Кежемского муниципального округа, в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

8. Руководитель учреждения, его заместители помимо основной работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат.

9. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения производится на основании раздела V Единовременная материальная помощь.

IV. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от 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.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Единовременная материальная помощь оказывается работнику в течение календарного года в размере пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского муниципального округа» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

**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	
	17 704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908
2 квалификационный уровень	18 353
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21 424
2 квалификационный уровень	21 781
3 квалификационный уровень	22 538
4 квалификационный уровень	23 360

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

4 квалификационный уровень	21 022

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	17 336
2 квалификационный уровень	17 504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17 908
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 397

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

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день[1]	8 %
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»[2]	2 500 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»[2]	2 500 рублей

[1] начисляется пропорционально нагрузке.
[2] без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский
центр детского творчества»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности работников

1. **Педагогические работники: педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-психолог, педагог-организатор, методист (включая старшего)**

Критерии оценки результативности и качества труда **педагога дополнительного образования ЦДТ (включая старшего)**	Условия		Предельное число баллов	Период
	наименование	индикатор		
I	II	III	IV	V
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	месяц
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Разработка новой дополнительной общеразвивающей программы	Лицензированная программа	10 (за одну программу)	год
	Внесение дополнений и изменений в дополнительную образовательную программу, вариант программы	Утверждение на методическом совете ЦДТ	5 (за одну программу)	год
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц
		Своевременный и качественный ремонт, изготовление и обеспечение готовности используемого оборудования и инвентаря в соответствии с требованиями	20	месяц
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность представления	100%	20	месяц

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на муниципальном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детского объединения в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся в ДО	5	месяц
		6-10 обучающихся в ДО	10	месяц
		более 10 обучающихся в ДО	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, округа	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Применение здоровьесберегающих педагогических технологий	Проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности	25 (за одно мероприятие)	месяц
		Обеспечение безопасности образовательного процесса в особых условиях (активные виды спорта, вождение, стрельба из пневматического оружия, работа с деревообрабатывающим оборудованием)	20	мес
	Наличие в группе детей с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья	Дети с ОВЗ	2 (за 1обучающегося; всего не более 10б)	мес
		Дети-инвалиды	3 (за 1обучающегося)	мес
		Дети-сироты и находящиеся под опекой	2 (за 1обучающегося)	мес
		Дети, стоящие на учёте в КДН; дети из семей, состоящих на учёте в КДН	5 (за 1обучающегося)	мес
Сохранность контингента обучающихся	Посещаемость учебных занятий	не менее 65%	5	месяц
		65 - 80 %	10	месяц
		более 80 %	15	месяц
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ[1]	65-75%	5	месяц
		76-89%	10	месяц
		90-100%	15	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во **внутренних** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в **городских** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных очных** конкурсных мероприятиях[2]	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	15/20/20	месяц
	Результативность обучающихся в **краевых очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	40/45/45	полгода
	Результативность обучающихся в **краевых заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **межрегиональных, федеральных, международных очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	25	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	30	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	35	полгода
		Призовое место	45	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	50/55/55	полгода
	Результативность обучающихся в **федеральных, международных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	30	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	35/40/40	месяц

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц
		Публикация, видеосюжет в муниципальных СМИ	15	месяц
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц
		Выступление, мастер-класс, открытое занятие, мероприятие: на уровне учреждения	20	месяц
		на уровне муниципалитета	25	месяц
		на уровне края	30	месяц
		на федеральном уровне	35	месяц
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне учреждения	15	месяц
		на уровне муниципалитета	20	месяц
		на уровне края	25	месяц
		на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место: на уровне учреждения	15	квартал
		на уровне муниципалитета	20	квартал
		на уровне края	25	квартал
		на федеральном уровне	35	квартал
		Победа/грант: на уровне учреждения	20/25	квартал
		на уровне муниципалитета	25/30	квартал
		на уровне края	40/45	квартал
		на федеральном уровне	50/55	квартал
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
		Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)	квартал
		Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных УМК	10 (за единицу)	месяц
	Ведение воспитательной работы в ДО	Организация и проведение соревнований, конкурсов, турниров и пр.	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Проведённые воспитательные мероприятия	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Проведение родительских собраний	10 (за одно собрание)	месяц
	Ведение агитационно-массовой работы	Проведение обучающих занятий и мероприятий с обучающимися ЦДТ и других ОУ округа по направлению своей образовательной программы	10 (за одно занятие)	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **педагога-психолога ЦДТ**	Условия		Баллы	Период
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов и обучающихся (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утвержденных на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	квартал
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы (программы тренинговых занятий, воспитательной работы, летней образовательной программы и пр.)	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц
	Подготовка и проведение методических мероприятий	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета тренинга, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города	30 (за единицу)	месяц
		на уровне муниципалитета	35 (за единицу)	
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей и обучающихся	Проведение одного мероприятия, подтверждённое документально	20 (за 1 мероприятие)	месяц
	Осуществление работы с детьми с низкими показателями результативности ДОП (по данным мониторинга ЦДТ)	Положительная динамика результативности (через мониторинг результативности в соответствии с программой)	10	месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	5	месяц

	представителях, не исполняющих или ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся			
Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на уровне муниципалитета	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		6-10 обучающихся ЦДТ	10	месяц
		более 10 обучающихся ЦДТ	15	месяц
	Включение обучающихся школ, воспитанников ДОУ города, округа в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитацион-но-массовую, просветительскую работу	до 50 обучающихся	5	месяц
		до 100 обучающихся	10	месяц
		более 100 обучающихся	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, района, на муниципальных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Применение здоровьесберегающих педагогических технологий	Проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности	25 (за 1 мероприятие)	месяц
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, своевременность, оперативность	20	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во **внутренних** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в **городских** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных очных** конкурсных мероприятиях[2]	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель(I место/гран-при/абсолютный победитель)	15/20/20	месяц
	Результативность обучающихся в **краевых очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	40/45/45	полгода
	Результативность обучающихся в **краевых заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **межрегиональных, федеральных, международных очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	25	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	30	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	35	полгода
		Призовое место	45	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	50/55/55	полгода
	Результативность обучающихся в **федеральных, международных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	30	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	35/40/40	месяц

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц
		Публикация, видеосюжет в СМИ муниципалитета	15	месяц
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц
		Выступление, мастер-класс, открытые мероприятия: на уровне учреждения	20	месяц
		на уровне муниципалитета	30	месяц
		на уровне края	40	месяц
		на федеральном уровне	50	месяц
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне учреждения	15	месяц
		на уровне муниципалитета	20	месяц
		на уровне края	25	месяц
		на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место: на уровне учреждения	15	квартал
		на уровне муниципалитета	20	квартал
		на уровне края	25	квартал
		на федеральном уровне	35	квартал
		Победа, грант: на уровне учреждения	20/25	полгода
		на уровне муниципалитета	25/30	полгода
		на уровне края	40/45	полгода
		на федеральном уровне	50/55	полгода
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
		Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)	квартал
		Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Эффективная организация работы службы психолого-педагогического сопровождения: содействие педагогам в обеспечении сохранности контингента в детских объединениях, благоприятного психологического климата; профилактика и профессиональное разрешение конфликтов	Результаты анкетирования ПДО, родителей и обучающихся (в том числе опросы «Активный гражданин», итоги НОКО и др.). Отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов в образовательном процессе.	20	месяц
	Освоение инновационных технологий и их применение	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных ОМК	10 (за единицу)	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **педагога-организатора ЦДТ**	Условия		Баллы	Период
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов и обучающихся (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за каждое пособие)	квартал
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	месяц
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы (программы работы детских общественных объединений, детского самоуправления, воспитательной работы, летней образовательной программы и пр.)	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц
	Подготовка и проведение методических мероприятий	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города, муниципалитета	30 (за единицу)	месяц
		на уровне района	30 (за единицу)	месяц

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Проведение мероприятий для детей и родителей	Проведение одного мероприятия на уровне ЦДТ	10 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на городском уровне	15 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на муниципальном уровне	20 (за 1 мероприятие)	месяц
	Ведение агитационно-массовой работы	Проведение обучающих, информационно-познавательных занятий и мероприятий с обучающимися ЦДТ и других ОУ города, муниципалитета	10 (за одно занятие)	месяц
	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на муниципальном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	до 20 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		до 30 обучающихся ЦДТ	10	месяц
		более 30 обучающихся ЦДТ	15	месяц
	Включение обучающихся школ, воспитанников ДОУ города, района в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	до 50 обучающихся	5	месяц
		до 100 обучающихся	10	месяц
		более 100 обучающихся	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся ЦДТ в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте, госпаблике)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, муниципалитета	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение массовых воспитательных мероприятий здоровьесберегающей направленности	Проведение одного мероприятия, подтверждённое документально	25 (за 1 мероприятие)	месяц
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования)	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, своевременность, оперативность	20	месяц
	Составление и предоставление информации об участии детей в конкурсах	Качество, своевременность	10	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во **внутренних** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в **городских** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных очных** конкурсных мероприятиях[2]	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	15/20/20	месяц
	Результативность обучающихся в **краевых очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	40/45/45	полгода
	Результативность обучающихся в **краевых заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **межрегиональных, федеральных, международных очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	25	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	30	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	35	полгода
		Призовое место	45	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	50/55/55	полгода
	Результативность обучающихся в **федеральных, международных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	30	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	35/40/40	месяц

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц
		Публикация, видеосюжет в муниципальных СМИ	15	месяц
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц
		Выступление, мастер-класс, открытое мероприятие: на уровне учреждения	20	месяц
		на уровне муниципалитета	30	месяц
		на уровне края	40	месяц
		на федеральном уровне	50	месяц
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне учреждения	15	месяц
		на уровне муниципалитета	20	месяц
		на уровне края	25	месяц
		на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место: на уровне учреждения	15	квартал
		на уровне муниципалитета	20	квартал
		на уровне края	25	квартал
		на федеральном уровне	35	квартал
		Победа, гран-при, грант: на уровне учреждения	20	квартал
		на уровне муниципалитета	25	квартал
		на уровне края	40	квартал
		на федеральном уровне	50	квартал
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
		Курсы 72 и более ч (дистанционно)	10 (за 1 курс)	месяц
		Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	Освоение, внедрение и применение инновационных технологий в практике работы	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных УМК	10 (за единицу)	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **методиста ЦДТ (включая старшего)**	Условия		Баллы	Период
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Кураторство направленности дополнительного образования	Обеспечение работы в соответствии с планом	30	год
	Издание методических пособий для педагогов и родителей	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал
	Подготовка и оформление методической продукции (рекомендаций, памяток, инструкций и т.д.)	Своевременно, качественно	10 (за единицу)	месяц
	Методическое сопровождение педагогов при подготовке и издании методических пособий (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	месяц
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	квартал
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Подготовка и проведение методических мероприятий	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города	30 (за единицу)	месяц
		на уровне муниципалитета	35 (за единицу)	месяц

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Проведение мероприятий для детей и родителей	Проведение одного мероприятия на уровне ЦДТ	10 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприяти на городском уровне	15 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на муниципальном уровне	20 (за 1 мероприятие)	месяц
	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов муниципальном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		6-10 обучающихся в ЦДТ	10	месяц
		более 10 обучающихся в ЦДТ	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся ЦДТ в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, муниципалитета, на районных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение массовых воспитательных мероприятий здоровьесберегающей направленности	Проведение одного мероприятия, подтверждённое документально	25 (за 1 мероприятие)	месяц
Дополнительные объемы и объекты управления	Дополнительные объекты управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования, сайт)	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, оперативность	20	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во **внутренних** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в **городских** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных очных** конкурсных мероприятиях[2]	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **муниципальных и межмуниципальных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	15/20/20	месяц
	Результативность обучающихся в **краевых очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	40/45/45	полгода
	Результативность обучающихся в **краевых заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	30/35/35	месяц
	Результативность обучающихся в **межрегиональных, федеральных, международных очных** конкурсных мероприятиях [2]	Участие	25	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	30	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	35	полгода
		Призовое место	45	полгода
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	50/55/55	полгода
	Результативность обучающихся в **федеральных, международных заочных** конкурсных мероприятиях[3]	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	30	месяц
		Победитель (I место/гран-при/абсолютный победитель)	35/40/40	месяц

Эффективность методов и способов работы, деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и опыта работы педагогов, профессиональное развитие	Методические выступления и публикации, распространение собственного результативного профессионального опыта,	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц
		Публикация, видеосюжет в муниципальных СМИ	15	месяц
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц
		Выступление, мастер-класс: на уровне учреждения	20	месяц
		на уровне муниципалитета	30	месяц
		на уровне края	40	месяц
		на федеральном уровне	50	месяц
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне муниципалитета	20	месяц
		на уровне края	25	месяц
		на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место: на уровне муниципалитета	20	квартал
		на уровне края	25	квартал
		на федеральном уровне	35	квартал
		Победа, грант: на уровне муниципалитета	25/30	квартал
		на уровне края	40/45	квартал
		на федеральном уровне	50/55	квартал
	Методическое сопровождение участия педагогов в профессиональных конкурсах	Участие: на уровне учреждения	5 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне муниципалитета	15 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне края	20 (за 1 педагога)	месяц
		на федеральном уровне	25 (за 1 педагога)	месяц
		Призовое место: на уровне учреждения	5 (за 1 педагога)	квартал
		на уровне муниципалитета	10 (за 1 педагога)	квартал
		на уровне края	15 (за 1 педагога)	квартал
		на федеральном уровне	20 (за 1 педагога)	квартал
		Победа: на уровне учреждения	10 (за 1 педагога)	квартал
		на уровне муниципалитета	15 (за 1 педагога)	квартал
		на уровне края	25 (за 1 педагога)	квартал
		на федеральном уровне	35 (за 1 педагога)	квартал

	Методическое сопровождение обобщения и распространения результативного педагогического опыта	Подготовка педагогов к выступлениям, открытым занятиям и мероприятиям, редактирование публикаций: на уровне учреждения	10 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне муниципалитета	15 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне края	20 (за 1 педагога)	месяц
		на федеральном уровне	25 (за 1 педагога)	месяц
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
		Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)	квартал
		Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации методического процесса	Освоение, внедрение и применение инновационных технологий в практике работы	Использование в работе ИКТ, современного оборудования, инновационных подходов	10 (за единицу)	месяц
		Сопровождение участия педагогов в дистанционных формах работы	5 (за 1 педагога, но не более 30)	месяц

1 – стимулирующая надбавка начисляется педагогам, реализующим образовательные программы в рамках системы персонифицированного финансирования ДОД.

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n} \quad \text{x 100\%, где}$$

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\ i}$ – 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 персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 65\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 65\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц начисляется в соответствии с количеством баллов в таблице Положения.

2 - стимулирующая надбавка одновременно выплачивается за участие и результативность не более чем в 2-х конкурсах (по решению комиссии по распределению стимулирующих надбавок); стимул начисляется по максимальному достижению, баллы за несколько мест не суммируются; следующие очные конкурсы краевого и выше уровня оплачиваются по окончании выплаты за предыдущие;

- при проведении мероприятия в очно-дистанционном формате с применением дистанционных образовательных технологий (online в режиме реального времени) баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты;

- при начислении баллов за победу, призовое место, место в 5-ке и 10-ке сильнейших учитывается количество участников и победителей (призёров) конкурса, а также то, кем учрежден и проводится конкурс: приоритет отдаётся конкурсам, рекомендованным и проводимым Министерством образования и науки, Министерством культуры, Министерством спорта РФ, Красноярского края и других регионов, Молодёжным правительством Красноярского края и т.п. (конкурс должен быть внесён в список рекомендованных мероприятий); если конкурс проводится другими организаторами на коммерческой основе и не внесён в список рекомендованных мероприятий, баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты;;

- за место в 5-ке сильнейших баллы начисляются при условии более 10 участников в конкурсе; за место в 10-ке сильнейших баллы начисляются при условии более 20 участников в конкурсе с сохранением периода выплаты;

- за участие в конкурсах не по профилю дополнительной образовательной программы или не в рамках Сферной организации воспитательной работы со школьниками района оплачивается не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты.

3 - стимулирующая надбавка выплачивается по каждому конкурсу по максимальному достижению, баллы за несколько мест в одном конкурсе не суммируются;

- при начислении баллов за победу, призовое место, место в 5-ке и 10-ке сильнейших учитывается количество участников и победителей (призёров) конкурса, а также то, кем учрежден и проводится конкурс: приоритет отдаётся конкурсам, рекомендованным и проводимым Министерством образования и науки, Министерством культуры, Министерством спорта РФ, Красноярского края и других регионов, Молодёжным правительством Красноярского края и т.п. (конкурс должен быть внесён в список рекомендованных мероприятий); если конкурс проводится другими организаторами на коммерческой основе и не внесён в список рекомендованных мероприятий, баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла;

- за участие в конкурсах не по профилю дополнительной образовательной программы или не в рамках Сферной организации воспитательной работы со школьниками района оплачивается не более половины предельного балла.

2. Административно-вспомогательный персонал: инженер-программист, специалист по кадрам, инженер-энергетик, контрактный управляющий, администратор

Критерии оценки результативности и качества труда **инженера-программиста ЦДТ**	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
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	Ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу)	месяц
Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	10	месяц
Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	стабильная работа программного обеспечения	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	5	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **инженера-энергетика ЦДТ**	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	5	на месяц
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5	на месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	отсутствие замечаний	10	на месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **администратора**	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	отсутствие замечаний	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	5	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **специалиста по кадрам**	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	отсутствие замечаний	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	отсутствие замечаний	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	постоянно	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	20	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда **контрактного управляющего**	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	отсутствие замечаний	10	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	месяц

3. Младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии оценки результативности и качества труда работников центра	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	отсутствие замечаний	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	5	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	5	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	отсутствие замечаний	10	месяц

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

Размер персональных выплат работникам

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	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 краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения 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	2800 рублей
4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	 2500 рублей 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):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

Размер выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	муниципальный уровень	8
	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 Центра	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:	
	международном, федеральном уровне	30
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

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

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников/ раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения допол-нительного образования	4,2	2,6

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Директор	**выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	7 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	10 %
		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 %
	Своевременное информирование правоохранительных органов учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих или ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Подтверждение факта информирования	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	наличие дополнительных объектов управления	Организация муниципальных массовых мероприятий, включенных в перечни муниципальных мероприятий,	5 %

		утвержденных 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 государственного 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 края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	9 %
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	**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	5 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	4 %
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих или ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Подтверждение факта информирования	5%
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	5 %

	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	выполнение муниципального задания	95-100%	10%
	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, методических мероприятиях на муниципальном, региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
		получение педагогами дополнительного профессионального педагогического образования, своевременное обучения 90-100% педагогов на курсах повышения квалификации	5 %
		привлечение ресурсов других учреждений через договора в совместной деятельности (в том числе договора безвозмездного пользования)	5 %
		получение грантов	5%
		привлечение целевых пожертвований юридических и физических лиц	5 %
		наличие и реализация программы здоровьесбережения сотрудников, организация и проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности для участников образовательного процесса	5 %
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	работа в пилотных проектах, инновационных программах, распространение результативного опыта работы, участие в управленческих конкурсах и пр.	5 %
		результативность в управленческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства педагогов	10%
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность учреждения	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, образовательная программа, план воспитательной работы, дополнительные общеразвивающие программы, прошедшие независимую оценку качества)	10%
		ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5 %
		достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	10%
		сохранность контингента не менее 85%, востребованность	5%

		дополнительных общеразвивающих программ не менее 85%	
		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	9 %
		проведение методических мероприятий для педагогов муниципалитета, края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	**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	7 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	10%
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	10 %
	обеспечение развития учреждения	привлечение ресурсов других учреждений через договора в совместной деятельности (в том числе договора безвозмездного пользования)	5 %
		получение грантов	5%
		привлечение целевых пожертвований юридических и физических лиц	5 %
		наличие и реализация программы здоровьесбережения сотрудников, организация и проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности для участников образовательного процесса	5 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных	9 %

		лагерей	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	работа в пилотных проектах, инновационных программах, распространение результативного опыта работы, участие в управленческих конкурсах и пр.	5 %
		результативность в управленческих конкурсах, программах, проектах	10%
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность учреждения	освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		размещение в учреждении, в том числе на сайте, разработанных материалов по противопожарной, антитеррористической безопасности, охране труда, здоровьесбережению и пр.	9 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
	осуществление дополнительных работ	участие в подготовке и проведении массовых мероприятий, проводимых учреждением на уровне округа, края	5 %
		погрузочно-разгрузочные работы	1 %

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

Размер персональных выплат директору, заместителям директора

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени[1] при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»[2] при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения[2] при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»[2] при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения[2]	 5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей

[1] Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
[2] Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский ЦДТ»
Приказ № 169 от 23.11.2026 года

Размер выплат по итогам работы директору, заместителям директора

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне муниципальном уровне (заместители директора)	 60% 46 % 32 % 18 % 10 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня муниципального уровня (заместители директора)	40 % 37 % 28 % 18 % 10 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	14 % 28 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18 %

Своевременное информирование правоохранительных органов/руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих или ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Подтверждение факта информирования	15%