

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР

ПРИКАЗ
с. Холмогорское

12.01.2026

№ 01/1-к

О внесении изменения в приказ МБОУ ДО ШМО ДЮЦ от 16.06.2023г № 109/1-к «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра»

На основании Постановления Администрации Шарыповского муниципального округа от 30.12.2025г. №37-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа»


ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приложение к приказу от 20.08.2025г № 81/1-од «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра» изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 к приказу.
2. Приказ МБОУ ДО ШМО ДЮЦ от 21.09.2023г. № 189/1-к об утверждении положения «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО ШМО ДЮЦ» считать утратившим силу.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания, распространяет свое действие на отношения возникшие с 01.01.2026 г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
МБОУ ДО ШМО ДЮЦ



Е. А. Фокина

От работников:
Председатель общего собрания
трудового коллектива
 Г.В. Воробьева

От работодателя:
Директор МБОУ ДО ШМО ДЮЦ
 Е.А. Фокина



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра (далее – Положение МБОУ ДО ШМО ДЮЦ), разработано на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа утвержденное Постановлением администрации Шарыповского муниципального округа от 30.12.2025 г. № 37-п, разработанного на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа (далее - учреждения) по виду экономической деятельности «Образование».

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам МБОУ ДО ШМО ДЮЦ устанавливаются на основе постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»:

Квалификационные уровни, должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
------------------------------------	--

2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, концертмейстер	21 781,00
3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	22 538,00

2.2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, агент по закупкам	17 908,00
2 квалификационный уровень	18 131,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	18 798,00
4 квалификационный уровень	20 709,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	

1 квалификационный уровень: дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик.	17 336,00
2 квалификационный уровень	17 504,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: водитель	17 908,00
3 квалификационный уровень	19 286,00
4 квалификационный уровень	20 397,00

2.4. 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	23 743,00
2 квалификационный уровень Директор филиала Руководитель филиала	24 484,00
3 квалификационный уровень	25 322,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	18 798,00
3 квалификационный уровень	19 286,00
4 квалификационный уровень	20 709,00
5 квалификационный уровень	21 597,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	22222,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	22848,00
2 квалификационный уровень	24273,00

3 квалификационный уровень	25074,00
----------------------------	----------

3. Выплаты компенсационного характера

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.5. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
2	за ненормированный рабочий день ¹	8 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной	2 500 рублей

	с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<4> Без учета нагрузки.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

4.4. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

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

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Условия оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты

труда. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений и размер (предельное количество баллов) изменяться не могут.

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

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

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работнику устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Закон РФ N 82-ФЗ) с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом РФ N 82-ФЗ с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 43 349 рублей (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- организация проведения важных конкурсов, мероприятий;
- участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;
результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

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 № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

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

где:

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

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

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

6.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений,

их заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 22,0 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется Управлением в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к настоящему Положению.

6.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее – рабочая группа), образованной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Шарыповского муниципального округа» (далее – Управление).

6.4. Управление 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 установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Учреждения предоставляют руководителю Управления и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений за период, равный 3 месяцам, предшествующим процедуре установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

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

6.6. 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 издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид

выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на период, равный 3 месяцам, следующим после процедуры установления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

6.8. Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;

результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

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

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления на срок не более 1 года.

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

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

6.13. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.2. 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.

Предельный 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 ежемесячно:

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

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.14. 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 учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.15. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности Управления определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.16. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.17. 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 и перечнем должностей, профессий работников муниципальных образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:

Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования, педагог-организатор

Порядок

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

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - учреждение).

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

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

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

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя МБОУ ДО ШМО ДЮЦ

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные образовательные учреждения	2,2 – 2,6	1,7 – 2,1	1,2 – 1,6	1,0 – 1,1

6.18. Руководителю МБОУ ДО ШМО ДЮЦ, и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

6.19. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю МБОУ ДО ШМО ДЮЦ в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ)

Учреждения дополнительного образования

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

Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник загородного лагеря отдыха и оздоровления детей, заведующий филиалом, руководитель филиала)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного подразделения:	
		менее 2%	10
		от 2% до 5%	5
		отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников структурного подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя	10
		доля педагогов, аттестованных на первую, высшую квалификационные категории, квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник", не менее 50%	10
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	предоставление публикации или презентации или иного продукта интеллектуального труда	10
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения более чем на 5%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	90% - 100% выполнение плана работы структурного подразделения	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность организации деятельности	работы выполняются своевременно и в полном объеме	5	
	отсутствие обоснованных претензий и негативных отзывов по итогам деятельности структурного подразделения со стороны	5	

		родителей, учредителя, надзорных органов	
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогическими работниками	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников:	
		одна	10
		более одной	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	100% выполнение плана методической работы	5
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	
		муниципального уровня	2
		регионального уровня	5
		межрегионального уровня	10
	федерального уровня	15	
	участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Организационно-методическое и информационно-методическое сопровождение деятельности педагогов	разработка методических проектов, методических материалов (не менее 5)	10	
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий: один раз в квартал	10	

		более одного раза в квартал	25
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	отсутствие отчисленных обучающихся в отчетный период	10
	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы в полном объеме от запланированного	10
	Методическое обеспечение дополнительной общеобразовательной программы	Разработка/внедрение инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий (не менее 3)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	на уровне учреждения (не менее 3)	5
		региональном, межрегиональном уровне	10
		федеральном уровне	20
Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:		
	регионального, межрегионального уровня	15	
	федерального уровня	20	
Интеграция образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся,	наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	0,5 (за каждого обучающегося, но не более 20)	

	состоящих на учете в органах внутренних дел		
	Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	проведение не менее одного мероприятия в квартал с родителями, законными представителями	5 за каждое, не более 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	по результатам промежуточной, итоговой аттестации не менее 90% обучающимися освоено содержание образовательной программы	20
		участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:	
		региональный уровень	5
		межрегиональный уровень	10
		федеральный уровень	15
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация и участие в проведении мероприятий	руководство организацией и проведением мероприятия (за каждое, но не более 40)	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	доклад, выступление, публикация, презентация на: уровне учреждения (не менее 3) региональном, межрегиональном уровне федеральном уровне	5 10 20
	Непрерывное	участие в профессиональном	

	профессиональное образование	конкурсе: регионального, межрегионального уровня федерального уровня	10 20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:	
		региональный уровень	5
		межрегиональный уровень	10
		федеральный уровень	15
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10	
Результативность деятельности учреждения	освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения (не менее 5 публикаций)	5	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	работа психолого-медико-педагогического консилиума в соответствии с планом	10
		проведение мероприятий для родителей (законных представителей) воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению	реализация утвержденных проектов и образовательных программ	15
		наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных	15

	воспитанников	программ	
		наличие изданной печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Педагогическое мастерство при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников в течение учебного года	10
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	отсутствие замечаний к срокам и порядку хранения документов	10
		наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	10
		предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	10
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	15
		внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность выполняемой работы	качественное исполнение документов в установленный срок	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	20
Водитель, водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

автомобиля	Качественное транспортное обслуживание мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	2 (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства	10
		ежедневная мойка транспортного средства	10
		выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, временные затраты со 100% качеством	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее - ДТП)	15
отсутствие штрафных санкций		15	
Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	10	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие замечаний, жалоб к соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	15
		отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	выполнение видов разгрузочных работ 100%	погрузочно-вручную со сохранностью транспортируемого имущества	15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100% качеством	15
		наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения		15
высокие результаты работы	проведение на высоком уровне массовых мероприятий муниципального, зонального, краевого, межрегионального уровней		10
	непосредственное участие в реализации проектов, программ		10
	присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу: благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.		20

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-
юношеского центра

Размер
персональных выплат работникам МБОУ ДО ШМО ДЮЦ

№ 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	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения 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, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	За работу в сельской местности	12%
6	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 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).
- <4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-
юношеского центра

Размер выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и	внедрены современные	20

применение в работе современных форм и методов организации труда	формы работы и нестандартные методы организации труда	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-
юношеского центра

Таблица № 1
Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра

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	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истёк	9 %
	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
	не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Наличие дополнительных объектов управления	организация массовых мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	организация работы лагерей дневного пребывания, мобильных лабораторий, станций (за каждую единицу)	9 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление не менее 3% дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5 %
	освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
	проведение методических мероприятий для педагогов по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для	9 %

		педагогов дополнительного образования	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация проведения мероприятий,	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
		организация работы лагерей дневного пребывания (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
		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 муниципального задания, к общему числу таких программ	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов по актуальным вопросам практики дополнительного образования	9 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования	9 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-
юношеского центра

Размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	9 %
	свыше 3	18 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	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
3	За работу в сельской местности	12%

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

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского
муниципального округа Детско-юношеского центра

Размер выплат по итогам работы руководителя,
заместителя руководителя Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального
округа Детско-юношеского центра

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	69%
	федеральном уровне	46%
	межрегиональном уровне	32%
	региональном уровне	18%

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18%
Организация проведения важных мероприятий, конкурсов,	мероприятие международного уровня	46%
	мероприятие федерального уровня	37%
	мероприятие межрегионального уровня	28%
	мероприятие регионального уровня (за исключением краевых массовых мероприятий, включенных в перечни краевых мероприятий, утвержденных учредителем)	18%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	14%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18%
Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10%	18%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского
муниципального округа Детско-юношеского центра

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО ШМО ДЮЦ (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя

1	2	3	4
1	Учреждения дополнительного образования	2,8	2,2

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского
муниципального округа Детско-юношеского центра

Объемные показатели для отнесения учреждения к группам по оплате
труда руководителя МБОУ ДО ШМО ДЮЦ

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15

7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
9. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
10. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
14. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое	10
15. Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группа по оплате труда руководителя МБОУ ДО ШМО ДЮЦ определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200