


Приложение № 4  
к коллективному договору

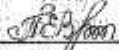
Согласовано:

Председатель профкома  
МБОУ ДО ДЮСШ

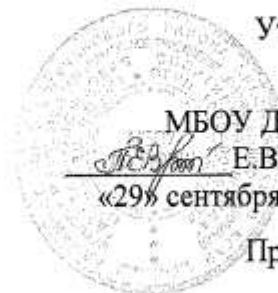
 А.В.Багмет  
« 29 » сентября 2017 года

Утверждаю:

Директор  
МБОУ ДО ДЮСШ

 Е.В.Пискунов  
« 29 » сентября 2017 года

Приказ № 30



Пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
На 56 (пятидесяти шести) листах

# ПОЛОЖЕНИЕ

## ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного образовательного

учреждения дополнительного образования

«Детско-юношеская спортивная школа»

( в редакции от 27 декабря 2017г.)

## 1. Общие положения

**1.1.** Положение (далее - положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа" (далее - МБОУ ДО ДЮСШ ) разработано на основании 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», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных и бюджетных образовательных организаций, подведомственного управлению образования администрации Богучанского района (далее – образовательные организации).

**1.2.** МБОУ ДО ДЮСШ разрабатывает положение об оплате труда руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район, постановления администрации Богучанского района от 20.09.2017 №1030-п.

МБОУ ДО ДЮСШ имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 7, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

### 1.3. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮСШ

(далее- система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

**1.4.** Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МБОУ ДО ДЮСШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.6. Работникам МБОУ ДО ДЮСШ в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО ДЮСШ.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО ДЮСШ устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО ДЮСШ могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приложением 2 к настоящему положению.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам МБОУ ДО ДЮСШ устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам МБОУ ДО ДЮСШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2.2. Выплаты работникам МБОУ ДО ДЮСШ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды](#) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему положению.

Оплата труда в [районах Крайнего Севера](#) и приравненных к ним местностях осуществляется с применением [районных коэффициентов](#) и [процентных надбавок](#) к заработной плате.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в МБОУ ДО ДЮСШ осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта МБОУ ДО ДЮСШ о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

### 3. Условия оплаты труда руководителя МБОУ ДО ДЮСШ и заместителей

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю МБОУ ДО ДЮСШ и заместителям устанавливаются в соответствии с п.2.2 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Размер должностного оклада руководителя МБОУ ДО ДЮСШ устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им образовательной организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об

утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

3.3. Перечень должностей, профессий работников МБОУ ДО ДЮСШ , относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается постановлением администрации Богучанского района Красноярского края.

3.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБОУ ДО ДЮСШ определяется согласно приложению 11.

3.5. Предельное количество должностных окладов руководителя МБОУ ДО ДЮСШ , учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, составляет до 32 должностных окладов руководителей организаций 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 местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям организаций может направляться на стимулирование труда работников МБОУ ДО ДЮСШ .

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБОУ ДО ДЮСШ и заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО ДЮСШ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

3.5.1. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МБОУ ДО ДЮСШ основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем МБОУ ДО ДЮСШ на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителя МБОУ ДО ДЮСШ без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

3.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ ДО ДЮСШ осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

3.7.1. Руководитель МБОУ ДО ДЮСШ не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности МБОУ ДО ДЮСШ за месяц, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ ДО ДЮСШ.

3.7.2. Руководитель МБОУ ДО ДЮСШ имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБОУ ДО ДЮСШ для руководителя определяются согласно приложению 4 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю МБОУ ДО ДЮСШ и заместителям определяется согласно приложению 5 к настоящему положению.

3.8.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательной организации к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю МБОУ ДО ДЮСШ и заместителям определяется согласно приложению 6 к настоящему положению.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю МБОУ ДО ДЮСШ и заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю МБОУ ДО ДЮСШ устанавливаются по решению управления образования администрации Богучанского района на срок не более 1 года.

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

3.11. Заместителям руководителя МБОУ ДО ДЮСШ размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя МБОУ ДО ДЮСШ.

3.12. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ ДО ДЮСШ с учетом недопущения повышения предельного объема средств на

выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.3.5 настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ ДО ДЮСШ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя МБОУ ДО ДЮСШ в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МБОУ ДО ДЮСШ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя МБОУ ДО ДЮСШ :

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

3.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МБОУ ДО ДЮСШ и заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя МБОУ ДО ДЮСШ.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителю МБОУ ДО ДЮСШ и заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

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

4.1. Работникам МБОУ ДО ДЮСШ ежемесячно по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - комиссия), МБОУ ДО ДЮСШ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ДО ДЮСШ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников МБОУ ДО ДЮСШ, 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, 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО ДЮСШ устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему положению.

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

4.3. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам МБОУ ДО ДЮСШ устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему положению.

4.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтных объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ ДО ДЮСШ устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

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



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

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

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

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

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

$n$  - количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего

характера, определенный согласно штатному расписанию организации, 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 организации на месяц в плановом периоде.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБОУ ДО ДЮСШ, составляет не более 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.

5.2. В целях обеспечения заработной платы работника МБОУ ДО ДЮСШ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам МБОУ ДО ДЮСШ, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника МБОУ ДО ДЮСШ за соответствующий период времени.

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

5.3. Работникам МБОУ ДО ДЮСШ в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам МБОУ ДО ДЮСШ оказывается на основании приказа руководителя МБОУ ДО ДЮСШ в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 5.3.

Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.4. Не чаще 1 раза в год на основании постановления администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» в соответствии с утвержденными показателями Комиссией по отнесению муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, образованной при управлении образования администрации Богучанского района Красноярского края, производится отнесение муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей.

Приложение 1  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МБОУ ДО ДЮСШ**

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		
		2822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2971,0 <a href="#">&lt;*&gt;</a>
2 квалификационный уровень		3297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5588,0

	при наличии высшего профессионального образования	6364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6967,0

-----  
 <\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4553,0 руб.

## 2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2971,0
2 квалификационный уровень	3134,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3297,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	5024,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3623,0
2 квалификационный уровень	3981,0
3 квалификационный уровень	4370,0
4 квалификационный уровень	5253,0

## 3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный
-------------------------	-------------

	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3297,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
		3297,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	3981,0
	при наличии высшего профессионального образования	5024,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава"		
		6278,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
		2822,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень		2971,0
2 квалификационный уровень		3297,0
4 квалификационный уровень		4796,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки
-------------------------	---

	заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2552,0
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	3297,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3922,0 <*>
4 квалификационный уровень	4289,0
5 квалификационный уровень	4805,0
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	5675,0

-----  
<\*> Для должностей "медицинская сестра палатная (постовая)", "медицинская сестра по физиотерапии", "медицинская сестра по массажу" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4289,0 руб.

6. 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	2552,0
2 квалификационный уровень	2675,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2971,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	4796,0

### 7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	7248,0
2 квалификационный уровень	7791,0
3 квалификационный уровень	8406,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	5024,0
5 квалификационный уровень	5675,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	6133,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6592,0
2 квалификационный уровень	7637,0
3 квалификационный уровень	8223,0

-----  
 <\*> Утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

### 8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.



Заведующий библиотекой	6133,0
Художественный руководитель	6278,0
Специалист по охране труда	3623,0
Специалист по охране труда II категории	3981,0
Специалист по охране труда I категории	4370,0

Приложение 2  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО ДЮСШ могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО ДЮСШ, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100, \text{ где:}$$

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения

работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то  $K_2 = 0\%$ ,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%, \quad \text{где:}$$

$Q_1$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \quad \text{где:}$$

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_2$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  - 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 педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение 3  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ  
РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДЮСШ  
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ  
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ  
ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <u>&lt;*&gt;</u>
1	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
2	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
3	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
5	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в	20

	длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
6	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	выплата за работу в сельской местности	25

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.



Приложение 4  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО ДЮСШ**

Общеобразовательные учреждения, подведомственные  
управлению образования администрации Богучанского района

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % $\leq * \geq$	
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в учреждении	отсутствие предписаний надзорных органов	3
			отсутствие травм, несчастных случаев	1
		1.2. выполнение муниципального задания (по итогам работы за учебный год)	100%	2

		1.3. Проведение мероприятий по ресурсосбережению	динамика расходов	5
		1.4. Отсутствие санкций со стороны ресурсно-снабжающих организаций	-	5
		1.5. Эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	5
		1.6. Организация подвоза учащихся к образовательной организации	осуществление подвоза в соответствии с требованиями	5
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	2.1. наличие призовых мест учащихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	1 2 3
		2.2. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	2 3 5
		2.3. участие образовательной организации в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	2 3 5
		2.4. отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися в отчетном периоде	-	2
		2.5. привлечение молодых	1 человек	2



		специалистов		
		2.6.Использование в образовательном процессе электронных журналов и электронных дневников	100% классов	3
		2.7.Организация и проведение на базе образовательной организации районных семинаров, совещаний, конференций	1 мероприятие	2
		2.8.Наличие клубов, центров, объединений, занимающихся патриотическим воспитанием детей и молодежи		1
		2.9.Наличие ППЭ ГИА на базе образовательной организации	за каждый день экзамена	1
		2.10.Деятельность руководителя в общественных объединениях (Совет района, координационный Совет, экспертные комиссии и др.)	фактическое участие в работе	5
		2.11. сетевое взаимодействие между образовательными организациями	наличие плана	1
	3.Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	3.1.посещаемость дошкольной образовательной организации	75-80% 80-85% 85-90% 90-100%	5 10 15 20

		3.2.Отношение среднего балла ЕГЭ по математике и русскому языку к среднему баллу ЕГЭ по краю (по результатам учебного года)	только по математике только по русскому языку по 2 предметам	2 2 5
		3.3.Отношение среднего балла ОГЭ по математике и русскому языку к среднему баллу ОГЭ по краю (по результатам учебного года)	только по математике только по русскому языку по 2 предметам	2 2 5
		3.4.отсутствие выпускников 9,11 классов без аттестатов (по результатам учебного года)	-	5
		3.5.Выполнение государственных стандартов (по результатам учебной четверти)	отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	5
		3.6.Сохранение и достижение учащимися более высоких показателей качества обучения (по результатам учебной четверти)	более 50% 40-50% 30-40%	3 2 1
		Эффективность управления коллективом	3.7.отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	-
	3.8.отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		-	1
	3.9.Отсутствие дисциплинарных		-	3

		взысканий		
		3.10.Отсутствие нарушений, выявленных при проведении внутреннего финансового контроля (для образовательных организаций, в которых осуществляется проверка)	-	2
		3.11.Своевременная и качественная сдача отчетности	без замечаний с единичными замечаниями	2 1

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
РУКОВОДИТЕЛЮ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ  
МБОУ ДО ДЮСШ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение 6  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ И  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ МБОУ ДО ДЮСШ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	10%

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение №7  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

**Критерии**  
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы работников МБОУ ДО ДЮСШ

Категории работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заведующий отделом Старший методист Руководитель центра тестирования	<b>1.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1.1. Разработка и ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Методическое сопровождение образовательного процесса.	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	10
	1.1.2. Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя. Своевременное выполнение всех заданий	Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства	20
	1.1.3. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий,	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров	Более 1	10

	методов спортивной подготовки			
	1.1.4. Методическое сопровождение организации и проведения социально-значимых спортивно-массовых мероприятий, мероприятий по внедрению ВФСК ГТО	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий и годового плана работы	100%	10
<b>1.2. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	1.2.1. Своевременное выполнение плана спортивно-массовой и методической работы, мероприятий по внедрению ВФСК ГТО	Доля выполненных работ	100%	20
	1.2.2. Участие в подготовке, организации и контроле за качественным проведением социально-значимых спортивно-массовых, учебно-воспитательных мероприятий, мероприятий по внедрению ВФСК ГТО	Проведение мероприятий в срок и без замечаний	2 и более в месяц	15
	1.2.3. Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	Наличие материалов	30
<b>1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	1.3.1. Результаты в личных и командных видах спортивных дисциплин	Первенство России	1-6 место	100
		Первенство России	участие	70-90
		Спартакиада учащихся РФ	1-3 место, участие	50-70
		СФО	1-3 место, участие	50-70
		Первенство Красноярского края	1-3 место	50-30
		Краевые турниры и соревнования по видам спорта	1-3 место	50-30
		Юный Олимпиец зона, финал	1-3 место	50-30
		Звезды Красноярья зона, финал	1-3 место	50-30
		Школьная спортивная лига зона, финал	1-3 место	50-30
		Школьная лига район, спартакиада школьников	1-3 место	7-36
		Первенство ДЮСШ	1-3 место	6-30
		Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО муниципальный этап	Участие призеры	7-36
		Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО региональный этап	Участие призеры	30-50
		Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО Всероссийский этап	Участие призеры	70-90
<b>Педагог-организатор</b>	<b>1.4. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.4.1. Организация, проведение спортивно-массовых и физкультурных мероприятий, участие учреждения в мероприятиях различного уровня	Проведение мероприятий в срок	Отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний	15



	1.4.2. Ведение профессиональной документации	Наличие разработанных документов (положения, сметные расчеты, отчеты и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	15
	<b>1.5. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.5.1. Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом	Проведение мероприятий на высоком уровне	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	1.5.2. Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Квалифицированное выполнение	100% (выполнение в полном объеме)	30
	<b>1.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	1.6.1. Инициатива и творческий подход к организации деятельности	Внесение предложения по качественному и эффективному проведению мероприятий	Внедрение в деятельность учреждения предложений	10
	1.6.2. Профессиональное развитие	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в деятельности	15
<b>Тренер-преподаватель (включая старшего)</b>	<b>1.7. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.7.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	1.7.2. Участие в разработке программ по	Степень участия, факт внедрения в практику	Самостоятельно В составе авторской	10

	видам спорта		группы	
	1.7.3. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса и процесса спортивной подготовки	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ и тренировочных мероприятий	Наличие материалов	20
<b>1.8. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	1.8.1. Эффективность организации спортивной подготовки	Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня Школьный, муниципальный ,региональный уровни	50% контингента	20
		Обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы	90% контингента	20
		Положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся	80% контингента	30
		Получившие спортивные разряды и звания	По факту присвоения	10
		Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд	Края	20
			России	
	1.8.2. Сохранность контингента обучающихся	В течении учебного года на этапах спортивной подготовки	80 %	20
	1.8.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Передача молодым специалистам профессионального опыта и знаний	Наличие программы планов	30
		Освоение индивидуально-	Наличие	20

	тренировочного процесса	ориентированных технологий	индивидуальной программы, плана	
		Освоение информационных технологий и применение их в практике работы	Использование компьютерных программ. Интернет-технологий	20
		Применение здоровые сберегающих технологий	Отсутствие случаев травматизма	15
<b>1.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.9.1. Результаты в личных и командных видах спортивных дисциплин	Первенство России	1-6 место	100	
	Первенство России	участие	70-90	
	Спартакиада учащихся РФ	1-3 место, участие	50-70	
	СФО	1-3 место, участие	50-70	
	Первенство Красноярского края	1-3 место	50-30	
	Краевые турниры и соревнования по видам спорта	1-3 место	50-30	
	Юный Олимпиец зона, финал	1-3 место	50-30	
	Звезды Красноярья зона, финал	1-3 место	50-30	
	Школьная спортивная лига зона, финал	1-3 место	50-30	
	Школьная лига район, спартакиада школьников	1-3 место	7-36	
	Первенство ДЮСШ	1-3 место	6-30	
	Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО муниципальный, региональный этап	Участие призеры	7-36 30-50	
1.9.2. Этапы подготовки спортсмена	Этап начальной подготовки первый и второй. третий годы обучения	I группа видов спорта	3 на одного спортсмена	
		II группа видов спорта		
		III группа видов		

			спорта	
		Тренировочный (этап спортивной специализации) первый, второй, третий и последующие годы обучения	I группа видов спорта	6 на одного спортсмена
			II группа видов спорта	5 на одного спортсмена
			III группа видов спорта	5 на одного спортсмена
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>	<b>1.10. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.10.1. Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности отдела		10
	1.10.2. Непрерывное профессиональное развитие	- подготовка и выступление с докладами на совещаниях, семинарах, конференциях (Количество оформленных выступлений – 3); - участие в реализации инновационных программ и проектов (Количество реализуемых программ и проектов – 1)		15
	1.10.3. Ведение профессиональной документации		План работы Программы Протоколы Приказы	20
	1.10.4. Управленческая культура	- руководство творческими (рабочими) группами, объединениями; - руководство проектами	План-график Приказ	30
	1.10.5. Продвижение достижений и возможностей	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения (Уровень:	Приказ Выписка из протоколов	10

	структурного подразделения	-учреждения -краевой -всероссийский)		
	1.10.6. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и противопожарной безопасности	-требования соблюдаются полностью, нет замечаний; -однократные (1 или 2) несущественные замечания; -замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течении периода	План работы Журнал регистрации	25
	1.10.7. Разработка дополнительных локальных нормативных актов, форм первичных документов, по которым не предусмотрены типовые формы	оценивается по количеству разработанных документов	Количество утвержденных документов	10
	1.10.8. Профессиональное развитие	Участие в конкурсах повышения квалификации, обучающих семинарах	Оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации	15
	1.10.9. Своевременное обновление запрашиваемых данных	Своевременное обновление запрашиваемых данных	Информационная справка	10
	1.10.10. Создание систематизированного архива; организация и ведение воинского учета	Создание систематизированного архива; организация и ведение воинского учета	Приказ по учреждению Журнал регистрации	10
	1.10.11. Соответствие нормам действующего законодательства	Соответствие нормам действующего законодательства	Приказ по учреждению Аналитическая	15

			справка	
<b>1.11. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
1.11.1. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ			15
1.11.2. Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию	Заключение договоров социального партнерства и соглашений с учреждениями	План работы		20
1.11.3. Повышение уровня профессионализма (квалификации) работников отдела	-процент работников, прошедших курсы повышения квалификации, участвовавших в образовательных мероприятиях; -количество работников, получивших квалификационную категорию: высшую, первую; -подготовка и выступление с докладами на совещаниях, семинарах, конференциях	Договор		10
1.11.4. Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	оценивается по факту применения	Отчет о работе		20
1.11.5. Возможность выполнения дополнительной нагрузки,	- выполняет квалифицированно; - однократные (1 или 2) несущественные замечания;			25

	не входящей в обязанности по своей должности	- замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода		
	1.11.6. Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	Отсутствие замечаний по ведению документации		30
	1.11.7. Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Приказ по учреждению Положение	15
<b>Водитель автомобиля</b>	<b>1.12. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.12.1. Соблюдение Правил дорожного движения	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Журнал регистрации	15
	1.12.2. Взаимозаменяемость, возможность эксплуатации нескольких видов транспортных средств	Управление разными видами транспортных средств	Приказ, водительское удостоверение, путевой лист	20
	1.12.3. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	30
	1.12.4. Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	40
	<b>1.13. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.13.1. Отсутствие	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	15

	претензий к качеству и срокам выполняемых работ			
	1.13.2. Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	20
	1.13.3. Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	15
	1.13.4. Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	15
	1.13.5. Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	-выполняет квалифицированно; -однократные (1 или 2) незначительные замечания; -замечания (2-5) незначительны, но повторяются в течение периода	Приказ, служебная записка	20
	1.13.6. Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	Отсутствие замечаний по ведению документации	Журнал регистрации	15
	1.13.7. Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	Журнал регистрации	10
<b>Заведующий спортсооружением</b>	<b>1.14. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			



	1.14.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100% обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	Журнал регистрации	10
	1.14.2. Обработка и предоставление дополнительной информации	Отсутствие зафиксированных замечаний	Журнал регистрации	20
	1.14.3. Систематизация учета на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей)	Отсутствие зафиксированных замечаний	Журнал регистрации	25
	1.14.4. Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	- контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда; отсутствие производственных травм,	План работ	20
	1.14.5. Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	План мероприятий	30
	1.14.6. Организация и участие в проведении проверок, обследований технического состояния		Акт проверки	10

	зданий, сооружений, оборудования, спортивного инвентаря			
<b>1.15. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	1.15.1. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества	Журнал регистрации	30
	1.15.2. Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов	- экономия материальных средств; - отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии; - качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования;	Программа энергосбережения Информационная справка Приказ	15
	1.15.3. Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	20
	1.15.4. Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	10
	1.15.5. Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб	Журнал регистрации	15
	1.15.6. Своевременная подготовка инвентаря на списание	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации Служебные записки	10
	1.15.7. Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	Приказ по учреждению, протоколы	15
	1.15.8. Составление и предоставление	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных		10

	отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	замечаний		
	1.15.9. Профессиональное развитие	- участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах, - наличие технического и программного обеспечения и использование в работе	Оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации	20
	1.15.10. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работника и иным лицам	Плановое и внеплановое обследование объектов	Служебная записка, докладная	25
	1.15.11. Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб	15
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	<b>1.16. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.16.1. Обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования, его правильной эксплуатации, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	10

	1.16.2. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	15
	1.16.3. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	10
	1.16.4. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	15
	1.16.5. Своевременное проведение диагностики электрических сетей или систем и обеспечение их безаварийной и экономичной работы	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.16.6. Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.16.7. Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых	Журнал учета работ	Журнал учета работ	15

	поручений			
	1.16.8. Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	15
	1.16.9. Составление и предоставление отчетности в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.16.10. Производство планово-экономических расчетов по заданию руководителя учреждения	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб		20
	<b>1.17. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.17.1.Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	10
	1.17.2. Качественная подготовка к прохождению технической диагностики автотранспорта	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.17.3.Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	30
	1.17.4.Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	15

	труда			
	1.17.5. Своевременное проведение диагностики электрических сетей или систем и обеспечение их безаварийной и экономичной работы	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.17.6. Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</b>	<b>1.18. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.18.1.Выполнение дополнительных видов работ	-погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок; -участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Приказ по учреждению, служебные записки	20
	1.18.2.Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	-используется рационально и эффективно, нет замечаний; -отмечены единичные (1 или 2) несущественные замечания; -замечания не существенны, но	Журнал регистрации	10

		повторяются в течение периода		
	<b>1.19. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.19.1.Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	15
	1.19.2.Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	10
	1.19.3.Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб	Журнал регистрации	10
<b>Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений</b>	<b>1.20.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.20.1.Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	10
	1.20.2.Обеспечение поддержания транспортных средств в надлежащем состоянии	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	10
	1.20.3.Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	20
	<b>1.21.Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.21.1.Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10

	1.21.2.Содержание транспортных средств в технически исправном состоянии	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10
	1.21.3.Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	15
<b>Сторож</b>	<b>1.22. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.22.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	Журнал учета работ	10
	1.22.2. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	15
	1.22.3. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.22.4. Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения) нарушения общественного	Журнал учета работ	10



		порядка		
	<b>1.23. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.23.1. Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	-оперативная подача заявок на устранение технических неполадок -отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	-оперативная подача заявок на устранение технических неполадок -отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	1.23.2. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	15
	1.23.3. Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	20
<b>Уборщик производственных помещений</b>	<b>1.24. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.24.1. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	10
	1.24.2. Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта,	Оперативность		15

	отделочных или малярных работ)			
	1.24.3. Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб		10
	1.24.4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	10
	1.24.5. Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	15
	1.24.6. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	20
	1.24.7. Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	15
	<b>1.25. Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	1.25.1. Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту обоснованных зафиксированных		10
	1.25.2. Своевременное и качественное предоставление наглядной информации о мероприятиях	Оценивается по факту наличия наглядной информации	Журнал учета работ	15
	1.25.3. Отсутствие	Оценивается по факту отсутствия	Подготовленный	20

	обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	материал	
	1.25.4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	Журнал учета работ	30

Приложение N 8  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

РАЗМЕР  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДЮСШ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <u>&lt;*&gt;</u>
1	за опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u>&lt;***&gt;</u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <u>&lt;***&gt;</u>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u>&lt;***&gt;</u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <u>&lt;***&gt;</u>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <u>&lt;***&gt;</u>	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	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	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2155,2 рубля

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> 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).

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

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, 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.

Приложение N 9  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ДЮСШ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение N 10  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ ДО ДЮСШ

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

№ п/п	Тип образовательной организации	Предельные <u>уровни</u> соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей, к среднемесячной заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз	
		Руководитель	Заместители руководителя
1	Организации дополнительного образования	2,8	2,3



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

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада  
ставки заработной платы работников основного персонала для определения  
размера должностного оклада руководителя МБОУ ДО ДЮСШ (далее -  
Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада  
(должностного оклада), ставки заработной платы работников основного  
персонала для определения размера должностного оклада руководителя  
МБОУ ДО ДЮСШ.

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

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

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

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным  
расписанием образовательной организации;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

-изменения утвержденной штатной численности работников основного  
персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы работников.