

Приложение № 1  
к приказу №20/5 от 31.03.2023 года  
МБОУ ДО «Спортивная школа»

# **П О Л О Ж Е Н И Е**

## **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа»

**( в редакции от 31 марта 2023 года)**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение (далее - положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Спортивная школа" (далее - Учреждение ) 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 учреждений , находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений».

1.2. Учреждение разрабатывает положение об оплате труда руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

### 1.3. Система оплаты труда работников Учреждения

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

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

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается 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. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )

1.7. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам Учреждения 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. (Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему положению. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 (ред. от 21.11.2016) "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы").

### **3.ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА**

3.1.Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту- ТК РФ) и другими федеральными законами.

3.2.Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3.Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производится на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплата при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплата в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

-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);

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

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 ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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. (п4 ст.3 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" )

3.5. Оплата труда лиц, работающих в муниципальных образовательных учреждениях Богучанского района, по совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

#### **4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА**

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.Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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 организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 4, 9 к настоящему Порядку.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, 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, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, 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.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера

минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" ))

4.9.1.Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2.Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

4.9.3.Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке 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.

4.9.4.Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке 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. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.10.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 Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

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

4.11.Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

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

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

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

C<sub>балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

Q<sub>стим раб.</sub> - 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.

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

Q<sub>зп</sub> - 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<sub>гар</sub> - 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<sub>отп</sub> - 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. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**



5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, 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.

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 руководителям организаций, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителям Учреждений, заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 8 к настоящему положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения 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.

5.2. Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения 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».

5.2.1.Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.2.2.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 основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3.Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с 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».

5.3.1.Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих образовательных организаций без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5.Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 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 местностях с особыми климатическими условиями.

5.5.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

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

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций 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.

5.7.1. Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.7.2. Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.7.3. 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.

5.7.4. С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций и их заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.8.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.8.3. 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 п.5.5 настоящего Примерного положения.

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.

5.8.4. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций 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 руководителей организаций:

Таблица 1

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
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 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

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и их

заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, 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.

6.2. Руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

Размер единовременной материальной помощи руководителям Учреждений не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

6.3. 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.

Приложение 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

*1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования*

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		<b>3621</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813
2 квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	<b>6255</b>
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6548
	при наличии высшего профессионального образования	7457
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	<b>7171</b>
	при наличии высшего профессионального образования	<b>8168</b>
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847

	при наличии высшего профессионального образования	8942
--	---	------

**2. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих"**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	<b>3813</b>
2 квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	<b>4650</b>
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742

**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	
	4231

**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"		
		4231
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	5109
	при наличии высшего профессионального образования	6448
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава"		
		8057
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
		3621
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень		3813
2 квалификационный уровень		4231
4 квалификационный уровень		6154

**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	3275
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5034 <*>



4 квалификационный уровень	5504
5 квалификационный уровень	6166
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	6706

-----  
 <\*> 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 5068 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	<b>3275</b>
2 квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	<b>3813</b>
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6154

### **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	9302
2 квалификационный уровень	9999
3 квалификационный уровень	10787

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

-----  
 <\*> 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 спортивным сооружением	<b>7871</b>
Заведующий библиотекой	7871
Художественный руководитель	8057
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608
Руководитель группы	7871
Системный администратор	5109

Приложение 2  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), 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:  $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$ , 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 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	<b>За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:</b>	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

Приложение 3  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ 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 <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат	20
4.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
6.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
7.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
8.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
9.	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
11.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
12.	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  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

*1. Образовательные учреждения дополнительного образования*

Категории работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель по учебно-воспитательной работе, (УВР), Заместитель директора по спортивной работе, Заведующий отделом, Старший инструктор-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	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров	Более 1	10

	программ, технологий, методов спортивной подготовки			
	1.1.4. Методическое сопровождение организации и проведения социально-значимых спортивно-массовых мероприятий,	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий и годового плана работы	За проведение мероприятия	От 10-50
	1.1.5. Методическое сопровождение организации и проведения социально-значимых мероприятий ВФСК ГТО	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий и годового плана работы	За проведение мероприятия	От 10-50
<b>1.2. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	1.2.1. Своевременное выполнение календарного плана спортивно-массовой и методической работы	Доля выполненных работ	100%	От 10-50
	1.2.2. Своевременное выполнение плана спортивно-массовой и методической работы, мероприятий по внедрению ВФСК ГТО	Доля выполненных работ	100%	От 10-50
	1.2.3. Участие в подготовке, организации и контроле за качественным проведением социально-значимых спортивно-массовых, учебно-	Проведение мероприятий в срок и без замечаний	За проведение мероприятия	От 10-50

	воспитательных мероприятий			
	1.2.4. 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	За проведение мероприятия	От 10-50
	1.2.5. Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	За каждую методическую разработку, опубликованную на сайте организации, социальных сетях	От 10-50
	<b>1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	1.3.1. Результаты в личных и командных видах спортивных дисциплин, за каждого обучающегося	1.Первенство России	1-6 место	100
		2.Первенство России	участие	70-90
		3.Спартакиада учащихся РФ	1-3 место участие	50-70 10-40
		4.СФО	1-3 место, участие	50-70 10-40
		5.Первенство Красноярского края	1-3 место участие	10-70 10-60
		6.Краевые турниры и соревнования по видам спорта	1-3 место участие	30-50 10-30
		7.Юный Олимпиец зона, финал	1-3 место участие	30-50 10-30
		8.Звезды Красноярья зона, финал	1-3 место участие	30-50 10-30
		9.Президентские спортивные игры зона, финал	1-3 место участие	30-50 10-30

		10.Президентские состязания	1-3 место участие	30-50 10-30
		11.Районные соревнования по видам спорта	1-3 место	7-36
		12.Первенство ДЮСШ	1-3 место	6-30
		13.Муниципальный этап Фестивалей ВФСК ГТО	Участие призеры	7-36
		14.Региональный этап Фестивалей ВФСК ГТО	Участие призеры	7-36
<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	От 10-30 за каждое мероприятие
	1.4.2. Ведение профессиональной документации	Наличие разработанных документов (положения, сценарии сметные расчеты, отчеты, протоколы и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	От 10-30 за каждое мероприятие
	<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	От 10-30 за каждое мероприятие
	1.5.2. Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и	Квалифицированное выполнение	100% (выполнение в полном объеме)	30



	поручений руководства			
	<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. Методическое сопровождение организации и проведения социально-значимых мероприятий ВФСК ГТО	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий и годового плана работы	За проведение мероприятия	От 10-50
	1.6.3. Профессиональное развитие	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, ВКР	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в деятельности	От 10 - 30
<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, учебные и рабочие программы, планы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	От 10-30
	1.7.2. Участие в разработке программ по видам спорта	Степень участия, факт внедрения в практику	Самостоятельно В составе авторской группы	От 10-30 10
	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 Наличие материалов опубликованный на сайте , в социальных сетях	От 10-30 От 30-50

<b>1.8. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1.8.1. Эффективность организации спортивной подготовки	1.Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня: - Школьный этап; - Муниципальный этап; - Региональный этап; - Всероссийский этап	Результаты в личных и командных видах спортивных дисциплин, за каждого обучающегося контингента	От 10-20 От 20-30 От 30-40 От 40-100
	2.Обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы	50% контингента Свыше 70% контингента	10 30
	3.Положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся	70% контингента От 4 до 5 средний балл группы	30
	4.Получившие спортивные разряды и звания: Массовые разряды 1 спортивный разряд КМС МС	По факту присвоения за каждого обучающегося	5 50 100 200
	5.Выполнившие на знак ВФСК ГТО: Бронзовый знак Серебряный знак Золотой знак	По факту присвоения за каждого обучающегося	10 20 30
	6.Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд	Края	50
		России	100
1.8.2. Сохранность контингента обучающихся по общеобразовательным	На конец учебного года : ПП БУ 1,2,3 годы обучения ПП БУ 4,5,6 годы обучения	За каждую группу 50 % 70%	20 30

	предпрофессиональным программам	ПП УУ 1,2,4,5год обучения	80%	30
	1.8.3. Сохранность контингента обучающихся по программам спортивной подготовки	На конец учебного года Программы спортивной подготовки: Этап Н.П.1,2,3 год обучения ТЭ 1, 2 год ТЭ 3,4,5 год Этап СС 1,2,3 год	50 % 70% 80% 100%	30 40 50 70
	1.8.4. Высокий уровень педагогического мастерства при организации учебно-тренировочного процесса	Передача молодым специалистам профессионального опыта и знаний	Наличие разработанной программы, планов	30
		Обобщение и (или) тиражирование педагогического опыта Методическое сопровождение специалиста	Наставничество	От 10-50
		Освоение индивидуально-ориентированных технологий	Наличие индивидуальной программы, плана	30
		Освоение информационных технологий и применение их в практике работы	Использование компьютерных программ. Интернет-технологий	20
		Применение здоровьесберегающих технологий	Отсутствие случаев травматизма	15
		Разработка и применение в работе плана воспитательной и профориентационной работы	Наличие разработанной программы, планов, за каждого выпускника поступившего на факультет физической культуры и спорта	20 от 20-30(за каждого)

<b>1.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.9.1. Результаты в личных и командных видах спортивных дисциплин	1.Первенство России	1-6 место	100
	2.Первенство России	участие	70-90
	3.Спартакиада учащихся РФ	1-3 место	50-70
		участие	50-70
	4.СФО	1-3 место	30-50
		участие	30-50
	5.Первенство Красноярского края	1-3 место	30-50
		участие	10-40
	6.Краевые турниры и соревнования по видам спорта	1-3 место	30-50
		участие	10-40
7.Юный Олимпиец зона, финал	1-3 место	30-50	
	участие	10-40	
8.Звезды Красноярья зона, финал	1-3 место	30-50	
	участие	10-40	
9.Президентские спортивные игры зона, финал	1-3 место	30-50	
	участие	10-40	
10.Президентские состязания	1-3 место	30-50	
	участие	10-40	
	11.Районные соревнования по видам спорта	1-3 место участие	7-36
	12.Первенство ДЮСШ	1-3 место	6-30
	13.Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО муниципальный этап	Участие призеры	7-36
			30-50
14.Зимний и летний фестивали ВФСК ГТО региональный этап	Участие призеры	7-36	
		30-50	
1.9.2. Методическое сопровождение организации и проведения социально-значимых мероприятий ВФСК ГТО	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий и годового плана работы	За проведение мероприятия	От 10-50

	1.9.3. Этапы подготовки спортсмена на программах спортивной подготовки	1.Этап начальной подготовки 1,2,3 годы обучения	I группа видов спорта	3 на одного спортсмена
			II группа видов спорта	
			III группа видов спорта	
		2.Тренировочный (этап спортивной специализации) 1,2,3 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;	План-график Приказ	30

		- руководство проектами		
	1.10.5. Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения (Уровень: -учреждения -краевой -всероссийский)	Приказ Выписка из протоколов	10
	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. Своевременное обновление данных на ЕИП - «Организация дополнительного	Своевременное обновление запрашиваемых данных	Отчет Мониторинг Информация	За каждый От 10-50

	образования»			
	1.10.11. Своевременное обновление данных , администрирование на ГИС «Минспорт»	Своевременное обновление запрашиваемых данных	Отчет Мониторинг Информация	За каждый От 10-50
	1.10.12. Создание систематизированного архива; организация и ведение воинского учета	Создание систематизированного архива; организация и ведение воинского учета	Приказ по учреждению Журнал регистрации	10
	1.10.13. Соответствие нормам действующего законодательства	Соответствие нормам действующего законодательства	Приказ по учреждению Аналитическая справка Отчет самообследования	За каждый От 10-50
<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	План	15
	1.11.2. Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию	Заключение договоров социального партнерства и соглашений с учреждениями	Договора	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	Договор	10

		докладами на совещаниях, семинарах, конференциях		
	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, не входящей в обязанности по своей должности	- выполняет квалифицированно; - однократные (1 или 2) незначительные замечания; - замечания (2-5) незначительны, но повторяются в течение периода		25
	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
	1.11.8. Своевременное выполнение календарного плана спортивно-массовой и методической работы	Доля выполненных работ	100%	От 10-50
	1.11.9. Своевременное выполнение плана спортивно-массовой и методической работы, мероприятий по внедрению ВФСК ГТО	Доля выполненных работ	100%	От 10-50
	1.11.10. Участие в	Проведение мероприятий в срок и	За проведение	От 10-50



	подготовке, организации и контроле за качественным проведением социально-значимых спортивно-массовых, учебно-воспитательных мероприятий	без замечаний	мероприятия	
	1.11.11. 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	За проведение мероприятия	От 10-50
	1.11.12. Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	За каждую методическую разработку, опубликованную на сайте организации, социальных сетях	От 10-50
<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	От 1-15
	1.12.2. Взаимозаменяемость, возможность эксплуатации нескольких видов транспортных средств	Управление разными видами транспортных средств	Приказ, водительское удостоверение, путевой лист	От 1-20
	1.12.3. Соблюдение	Оценивается по отсутствию	Журнал учета работ	От 1-30

	требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	зафиксированных нарушений		
	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	От 1-40
<b>1.13. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	1.13.1. Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	От 1-15
	1.13.2. Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	От 1-20
	1.13.3. Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	От 1-15
	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	От 1-15
	1.13.5. Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	-выполняет квалифицированно; -однократные (1 или 2) несущественные замечания; -замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода	Приказ, служебная записка	От 1-20
	1.13.6. Качество и	Отсутствие замечаний по ведению	Журнал регистрации	От 1-15

	достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	документации		
	1.13.7. Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	Журнал регистрации	От 1-10
<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	От 1-10
	1.14.2. Обработка и предоставление дополнительной информации	Отсутствие зафиксированных замечаний	Журнал регистрации	От 1-20
	1.14.3. Систематизация учета на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей)	Отсутствие зафиксированных замечаний	Журнал регистрации	От 1-25
	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	От 1-20
	1.14.5. Проведение теоретических занятий по	Оценивается по факту проведения занятий	План мероприятий	От 1-30

	соблюдению требований безопасности			
	1.14.6. Организация и участие в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, спортивного инвентаря		Акт проверки	От 1-10
<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	От 1-30
	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	От 1-15
	1.15.3. Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	От 1-20
	1.15.4. Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	От 1-10
	1.15.5. Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб	Журнал регистрации	От 1-15
	1.15.6. Своевременная подготовка инвентаря на списание	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации Служебные записки	От 1-10

	1.15.7. Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	Приказ по учреждению, протоколы	От 1-15
	1.15.8. Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний		От 1-10
	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	От 1-20
	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	От 1-25
	1.15.11. Соблюдение морально-этических норм 1.15.12.	Отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб	От 1-15
<b>Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности</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	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и	Журнал учета работ	10

	правильной эксплуатации, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	жалоб		
	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	Журнал учета работ	Журнал учета работ	15

	профессиональной деятельности и разовых 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	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	15

	безопасности и охраны 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
	1.17.7 Подготовка муниципального задания и на очередной финансовый год, его сопровождение на платформе BUS GOV.RU	Оценивается по факту своевременной подготовки и размещения актуальной версии муниципального задания и своевременности его обновления	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	От 5 до 50
	1.17.8. Подготовка отчета по выполнению муниципального задания	Оценивается по факту сдачи отчетности	Отсутствие замечаний со стороны, руководителя и контролирующих органов	От 5 до 40
	1.17.9. Подготовка плана ФХД на очередной финансовый год, его сопровождение на платформе BUS GOV.RU	Оценивается по факту своевременной подготовки и размещения актуальных версий, своевременности обновления.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя и контролирующих органов	От 5 до 50
	1.17.10. Подготовка и размещение плана-графика	Оценивается по факту своевременной подготовки и	Отсутствие замечаний со	От 5 до 50



	закупок на очередной финансовый год , его сопровождение на платформе zakupki.gov.ru	размещения актуальных версий, своевременности обновления	стороны руководителя и контролирующих органов	
	1.17.11. Подготовка и ведение сметы на очередной финансовый год, осуществление закупок на очередной финансовый год , оформление контрактов	Оценивается по факту своевременного заключения контрактов и своевременности подготовки и ведения сметы на очередной финансовый год	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	От 5 до 50
	1.17.12.Подготовка заявок на участие в грантах Министерства спорта Красноярского края	Оценивается по факту выделения гранта( субсидии) учреждению, своевременного его освоения и сдачи отчетности	Соглашение о предоставлении субсидии, отчет	От 20 до 50
<b>Рабочий по 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	От 1-20
	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 повторяются в течение периода	Журнал регистрации	От 1-10
	1.18.3.Соблюдение	Оценивается по отсутствию	Журнал учета работ	От 1-10

	требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	зафиксированных нарушений		
	1.18.4.Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	От 1-20
<b>1.19. Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	1.19.1.Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	Журнал регистрации	От 1-15
	1.19.2.Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	Журнал регистрации	От 1-10
	1.19.3.Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	От 1-10
	1.19.4.Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	От 1-15
	1.19.5.Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб	Журнал регистрации	От 1-10
<b>Сторож, вахтер</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	От 1-10

	1.22.2. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	Журнал учета работ	От 1-15
	1.22.3. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	От 1-20
	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 порядка	Журнал учета работ	От 1-10
<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	От 1-10
	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	От 1-15
	1.23.3. Оперативность выполнения профессиональной	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в	От 1-20

	деятельности и разовых поручений руководителя	жалоб	журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	
<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	От 1-10
	1.24.2. Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Оперативность		От 1-15
	1.24.3. Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб		От 1-10
	1.24.4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	От 1-10
	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	От 1-15
	1.24.6. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале работ обоснованных замечаний и жалоб	Журнал учета работ	От 1-20
	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	От 1-15

<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		От 1-10
1.25.2. Своевременное и качественное предоставление наглядной информации о мероприятиях	Оценивается по факту наличия наглядной информации	Журнал учета работ	От 1-15
1.25.3. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	Подготовленный материал	От 1-20
1.25.4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	Журнал учета работ	От 1-30

Приложение 5  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 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 учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	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%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.2	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1%
2.3	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%

3	<p>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</p>	20%
---	--	-----

-----  
 <\*> 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 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).

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.

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

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

Приложение 6  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

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	x	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 7  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,  
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

**1. Образовательные учреждения дополнительного образования**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		Наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Руководитель учреждения, заместитель руководителя</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
		1.2. выполнение муниципального задания (по итогам работы за финансовый год)	98 - 100%	25%
			95 - 98%	20%

			90 – 95 %	10%
			менее 90%	0%
		1.3. Эффективность финансово –экономической деятельности	эффективное использование запланированных бюджетных средств	5%
		1.4. Информационная открытость учреждения	- своевременное обновление информации, размещаемой на сайте;	5%

	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Выполнение плана работы на уровне установленных показателей	2.1. Процент выполнения запланированных работ	Муниципальный уровень	10%	
		Региональный уровень	20%	
		Федеральный уровень	30%	
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Выполнение функций контрактного управляющего	3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%	
	3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%	
	3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%	

Приложение 8  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И  
ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<b>сложность, напряженность и особый режим работы:</b>	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	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 9  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И  
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

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 10  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

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

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8
4	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	
5	Прочие учреждения подведомственные управлению образования (МКУ ЦОДУО, МБУ летний оздоровительный лагерь «Березка»)	3,2	2,9	2,7

Приложение 11  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

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

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

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

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

где: ДО<sub>ср</sub> - 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 муниципальной 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.

Приложение 12  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»


**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Общеобразовательная организация	учитель
1.2.	Дошкольная образовательная организация	воспитатель
1.3.	Организация дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

на 55 (пятидесяти пяти) листах

Директор МБОУ ДО «Спортивная школа»

 \_\_\_\_\_ Е.В. Лисынов

