



А.А. Редькова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БОЛЬШЕУЛУЙСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Большеулуйская спортивная школа» (далее - Положение), разработано на основании Постановления администрации Большеулуйского района от 04.04.2025 №55-п «О внесении изменений в постановление администрации Большеулуйского района от 28.06.2011 № 175-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Большеулуйского района», Постановления администрации Большеулуйского района от 04.04.2025 №54-п «О внесении изменений в постановление администрации Большеулуйского района от 30.06.2011 №182-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Большеулуйского района» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Большеулуйская спортивная школа» (далее – МБУ ДО «БСШ»).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО «БСШ» устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

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

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

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

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 № 2 к настоящему Примерному положению.

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 46,9 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования (далее – рабочая группа).

3.1. Отдел образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественного совета образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов

рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению отдела образования на срок не более 1 года.

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

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

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 6, 8 к настоящему Положению.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Порядку.

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

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

7. 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 Учреждения;

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 № 8 к настоящему Положению.

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

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественного совета учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

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

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, (4)$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

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	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 ¹
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 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	13 253

2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

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	
1 квалификационный уровень	13 698

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

5. Должности руководителей структурных подразделений

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

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

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельн ый размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
9	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

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

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

Учреждения дополнительного образования, подведомственные
отделу образования

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	

Руководител ь учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирован ия организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
	Разработка и внедрение программ, технологий, методов обучения		45%	

		Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий	100%	35%
		Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	За каждый вид выполненных работ	20%
	Обеспечение развития организации	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими организациями	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
		Организация работы по подготовке и размещению информации о мероприятиях учреждения в интернете, в СМИ	Оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (за каждый материал)	10%
		Организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных спортивных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональном	15%
		Участие в проектной и конкурсной деятельности с целью получения гранта, субсидии	Получение гранта, субсидии	35%
		Расширение масштаба деятельности учреждения	Привлечение муниципальных образований Красноярского края к участию в мероприятиях учреждения	20%
		Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Участие в судействе соревнований	Краевые соревнования
	Районные соревнования			10%
	Личное участие в соревнованиях		Краевые соревнования	20%
			Районные соревнования	15%
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Результативность деятельности организации	Освоение образовательных программ по результатам контрольно-переводных нормативов обучающихся	качество не ниже 80%	45%
		Сохранность контингента обучающихся	70-80%	30%
			Более 80%	45%
		Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками аттестации, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	40%
Высшие спортивные достижения обучающихся	Внешняя оценка профессиональной деятельности	Зачисление в состав сборной Края	За каждого обучающегося	45%
		Зачисление в учреждения олимпийского резерва	За каждого обучающегося	50%
	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень района	25%	
		Уровень края	50%	

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	20%

		Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства своевременно и качественное предоставление отчетной документации	20%
		Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий	100% (ежемесячно)	20%
		Участие в проектной и конкурсной деятельности с целью получения гранта, субсидии	Получение гранта, субсидии	20%
		Участие в судействе соревнований	Краевые	25%
			Районные	20%
			Школьные	15%
		Личное участие в соревнованиях	Краевые	25%
			Районные	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности организации	Освоение образовательных программ по результатам контрольно-переводных нормативов обучающихся	качество не ниже 80%	20%
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками аттестации, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%
	Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень района	20%
			Уровень края	40%

Размер персональных выплат руководителю, заместителю учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей
3	За работу в сельской местности	15 %

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

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

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
	региональном уровне	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%
Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	20%

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО «БОЛЬШЕУЛУЙСКАЯ СШ»**

Категория работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Тренер-преподаватель по игровым видам спорта	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организационно-методическое сопровождение процесса спортивной подготовки. Проведения спортивно-массовых мероприятий	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Формула расчета отражена в изменениях раздела 2 «Виды, условия, размер и порядок установленных выплат стимулирующего характера» пункт 4 «Положение по оплате труда работников МБУ ДО «БСШ»	
		Разработка и ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	6
		Проведение консультаций, мастер-классов	Проведение консультации, мастер-класс	3
		Разработка и внедрение программ, технологий, методов обучения	За каждую разработку	5
		Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий	100% - ежемесячно	10
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие ДЮСШ с общественностью	Организация работы по подготовке и размещению информации о мероприятиях учреждения в интернете, в СМИ (на уровне района)	оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (за каждый материал)	
Подготовка и		Протокол		

	проведение мероприятий для родителей (собрания, беседы)	мероприятий	5
Интенсивность, расширение сферы выполняемой работы	Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	За каждый вид выполненных работ	10
	Подготовка и оформление отчетов	За каждый отчет	5
	Участие в работе комиссий, рабочих групп	За каждое участие	2
Подготовка и проведение спортивно-массовых, учебно-воспитательных и других мероприятий	Проведение мероприятий в срок и без замечаний (за каждое)	межрайонное	5
		районное	3
		школьное	2
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	Наличие материалов	10
Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Участие в судействе соревнований	Краевые соревнования	20
		Районные соревнования	10
		Школьные соревнования	5
	Личное участие в соревнованиях	Краевые соревнования	20
		Районные соревнования	10
Повышение профессионального мастерства (курсы, конференции, семинары)	Краевые мероприятия	выступление	10
		участие	5
	Районные мероприятия	выступление	5
		участие	3
	Мероприятия СШ	выступление	3
		участие	1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся в командных видах спортивных дисциплин	Краевые соревнования командное место	1 место	20
		2 место	15
		3 место	12
		4-6 место	10
		7-10 место	9
		Участие	7
	Зональные (несколько районов, городов)	1 место	20

	соревнования <i>Призовое место</i>	2 место	15	
		3 место	10	
		4-10 место	5	
		Участие	4	
		Соревнования Большеулуйского района	1 место	10
			2 место	8
			3 место	5
			Участие	3
		Соревнования команды Большеулуйской СШ	Призовое место	4
			участие	2
	Эффективность организации спортивной подготовки обучающихся	Воспитанники, входящие в состав сборной (за каждого ребенка при зачислении)	Края	20
			Района	10
			СШ	5
Присвоение разряда (за каждого ребенка)		юношеские	5	
		III	8	
		II	10	
		I	15	
	КМС	30		
Положительная динамика спортивной подготовки обучающихся	Сохранность контингента обучающихся на конец учебного года в группе	Более 80 %	20	
	Выполнение контрольно-переводных нормативов на конец учебного года в группе	100%	20	
		60%	10	
Обучающиеся, выполнившие нормы ГТО	За каждого обучающегося	3		
Высшие спортивные достижения обучающихся	Зачисление в состав сборной Края	За каждого обучающегося	30	
	Зачисление в учреждения олимпийского резерва	За каждого обучающегося	30	
Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень СШ	10	
		Уровень района	20	
		Уровень края	50	
Тренер-преподаватель по лыжным гонкам	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организационно-методическое сопровождение процесса спортивной	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Формула расчета отражена в изменениях раздела 2 «Виды, условия, размер и порядок установленных выплат стимулирующего характера»	

подготовки. Проведения спортивно-массовых мероприятий		пункт 4 «Положение по оплате труда работников МБУ ДО «БСШ»	
	Разработка и ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	6
	Проведение консультаций, мастер-классов	Проведение консультации, мастер-класс	3
	Разработка и внедрение программ, технологий, методов обучения	За каждую разработку	5
	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий	100% - ежемесячно	10
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие СШ с общественностью	Организация работы по подготовке и размещению информации о мероприятиях учреждения в интернете, в СМИ (на уровне района)	оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (за каждый материал)	5
	Подготовка и проведение мероприятий для родителей (собрания, беседы)	Протокол мероприятий	5
Интенсивность, расширение сферы выполняемой работы	Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	За каждый вид выполненных работ	10
	Подготовка и оформление отчетов	За каждый отчет	5
	Участие в работе комиссий, рабочих групп	За каждое участие	2
Подготовка и проведение спортивно-массовых, учебно-воспитательных и других мероприятий	Проведение мероприятий в срок и без замечаний (за каждое)	межрайонное	5
		районное	3
		школьное	2
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических	Наличие материалов	10

	материалов			
Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Участие в судействе соревнований	Краевые соревнования	20	
		Районные соревнования	10	
		Школьные соревнования	5	
	Личное участие в соревнованиях	Краевые соревнования	20	
		Районные соревнования	10	
	Повышение профессионального мастерства (курсы, конференции, семинары)	Краевые мероприятия	выступление	10
участие			5	
Районные мероприятия		выступление	5	
		участие	3	
Мероприятия СШ		выступление	3	
		участие	1	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся в личных и командных видах спортивных дисциплин (за каждого ребенка)	Краевые соревнования <i>Призовое место воспитанников</i>	1 место	20	
		2 место	15	
		3 место	12	
		4-6 место	10	
	Краевые соревнования командное место	1 место	15	
		2 место	10	
		3 место	5	
	Зональные (несколько районов, городов) соревнования <i>Призовое место</i>	1 место	20	
		2 место	15	
		3 место	10	
		4-10 место	5	
		Участие	4	
	Соревнования Большеулуйского района	1 место	10	
		2 место	8	
		3 место	5	
		Участие	3	
	Соревнования команды Большеулуйской СШ	Призовое место	4	
		участие	2	
	Эффективность организации спортивной подготовки обучающихся	Воспитанники, входящие в состав сборной (за каждого ребенка при зачислении)	Района	10
			СШ	5
Присвоение разряда (за каждого ребенка)		юношеские	5	
		III	8	
		II	10	
		I	15	

			КМС	30
Положительная динамика спортивной подготовки обучающихся	Сохранность контингента обучающихся на конец учебного года в группе	Более 80 %	20	
		100%	20	
	Выполнение контрольно-переводных нормативов на конец учебного года в группе	60%	10	
		Обучающиеся, выполнившие нормы ГТО	За каждого обучающегося	3
Высшие спортивные достижения обучающихся	Зачисление в состав сборной Края	За каждого обучающегося	30	
	Зачисление в учреждения олимпийского резерва	За каждого обучающегося	30	
Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень СШ	10	
		Уровень района	20	
		Уровень края	50	

Категория работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Начальник отдела «Центр тестирования»	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организационное сопровождение процесса спортивной подготовки и проведения спортивно-массовых мероприятий	Разработка и ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5
		Проведение консультаций, мастер-классов	Проведение 1 консультации - _1 баллов; 1 мастер-класс - _2_ баллов;	2
		Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий	100%	5
Реализация мероприятий, обеспечивающих	Организация работы по подготовке и размещению	оценивается по количеству подготовленных		

взаимодействие СШ с общественностью	информации о мероприятиях учреждения в интернете, в СМИ	х и размещенных информационных материалов (за каждый материал)	3
	Привлечение физических лиц и организаций к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением (оценивается по результатам работы за месяц)	до 10 человек – <u> 2 </u> балла от 11 до 20 человек – <u> 3 </u> балла более – 20 <u> 4 </u> балла	4
	Подготовка и проведение мероприятий для родителей (собрания, беседы)	Протокол мероприятий	3
Интенсивность, расширение сферы выполняемой работы	Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	За каждый вид выполненных работ	5
	Подготовка и оформление отчетов		5
	Участие в работе комиссий, рабочих групп		2
Подготовка и проведение спортивно-массовых, учебно-воспитательных и других мероприятий	Проведение мероприятий в срок и без замечаний (за каждое)	районное	3
		школьное	2
Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Участие в судействе соревнований	Краевые соревнования	10
		Районные соревнования	5
	Личное участие в соревнованиях	Краевые соревнования	10
		Районные соревнования	5
Повышение профессионального мастерства (курсы, конференции, семинары)	Краевые мероприятия	выступление	10
		участие	5
	Районные мероприятия	выступление	5
		участие	6
	Школьные мероприятия	выступление	3
		участие	1
Выплата за качество выполняемых работ			
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне	Процент выполнения запланированных работ	100%	3

	установленных показателей			
	Положительная динамика контингента выполнивших нормы ВФСК ГТО	Количество организаций принявших участие в тестировании	За каждую организацию	2
		Количество присвоенных знаков ГТО Золотой Серебряный Бронзовый	За каждый присвоенный знак	5 4 3
		Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень СШ	10
			Уровень района	20
			Уровень края	50

Категория работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
документовед	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	Журнал регистрации	5
	Ведение профессиональной документации без замечаний	Полнота и соответствие нормативным документам	Отсутствие замечаний	5
	Разработка локальных, нормативных документов	Разработанные сотрудником документы	За каждый документ	5
	Интенсивность, расширение сферы выполняемой работы	Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	За каждый выполненный вид работы	5
		Участие в комиссиях, рабочих группах	За каждое участие	5
	Повышение профессионального мастерства (курсы, конференции, семинары)	Краевое Районное	За каждое участие	5
				4
Популяризация		Краевые	10	

	профессиональной деятельности личным примером	Личное участие в соревнованиях	соревнования Районные соревнования	5
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	Отсутствие замечаний	5
	Оперативность выполняемой работы	Выполнение порученной работы в установленный срок	Отсутствие замечаний	5
	Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы	Использование специализированных программ	Систематическое использование	5
Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень СШ	10	
		Уровень района	20	
		Уровень края	50	

Категория работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заведующий хозяйством	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности	Обеспечение в безопасных условиях пребывания работников и обучающихся	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	5
	Контроль за исполнением работниками и спортсменами правил по охране труда и пожарной безопасности	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний	Отсутствие замечаний	5
	Ведение профессиональной документации без замечаний	Полнота и соответствие нормативным документам	Отсутствие замечаний	5
	Разработка локальных, нормативных документов	Разработанные сотрудником документы	За каждый документ	5
	Интенсивность, расширение сферы	Исполнение обязанностей,	За каждый выполненный вид	10

	выполняемой работы	непредусмотренных должностной инструкцией	работы	
		Участие в комиссиях, рабочих группах	За каждое участие	2
	Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Личное участие в соревнованиях	Районные соревнования	5
		Участие в судействе соревнований	Районные	10
			Школьные	5
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	Отсутствие замечаний	5
	Качество и достоверность оформления договоров с организациями по хозяйственной деятельности	Своевременное предоставление запрашиваемых данных и информации по договорам	Отсутствие замечаний	5
	Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами, почетными грамотами	Уровень СШ	5
			Уровень района	20
			Уровень края	30

Категория работников	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Водитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	Журнал регистрации	5
	Ведение профессиональной документации без замечаний	Полнота и соответствие нормативным документам	Отсутствие замечаний	5
	Разработка локальных, нормативных документов	Разработанные сотрудником документы	За каждый документ	5

	Интенсивность, расширение сферы выполняемой работы	Исполнение обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией	Отчет о проделанной работе	5
	Повышение профессионального мастерства (курсы, конференции, семинары)	Краевое Районное Школьное	За каждое участие	5
	Популяризация профессиональной деятельности личным примером	Личное участие в соревнованиях	Краевые соревнования	5
Районные соревнования			3	
Школьные соревнования			2	
Качественное выполнение работы сверхустановленного рабочего времени		Выезд на транспорте за пределы	Края	20
			Района	10
Выплата за качество выполняемых работ				
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	Отсутствие замечаний	5
	Оперативность выполняемой работы	Выполнение порученной работы в установленный срок	Отсутствие замечаний	5
	Внешняя оценка профессиональной деятельности	Награждение грамотами, благодарственными письмами	Уровень СШ	5
			Уровень района	10
			Уровень края	15

**Размер персональных выплат работникам
бюджетных образовательных организаций Большеулуйского района**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с 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	1 750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
6	за работу в сельской местности	15 %
7	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1>Начисляются пропорционально нагрузке.

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

(преподаваемых дисциплин).

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Организации	Условия		Предельное число 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,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	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