

СОГЛАСОВАНО

Начальник Муниципального
казённого учреждения
«Управление образования
Мотыгинского района»



С.С. Лысенко
«26» 06 2025 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием МБУ ДО
«СПШ Мотыгинского района»
Председатель ПК

О.А. Денисова
«26» 06 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа
Мотыгинского района»



Р.А. Мансуров

2025 г. пр. № 45

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа Мотыгинского района»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Мотыгинского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением 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» (с изменениями от 18.02.2025), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (с изменениями от 06.02.2025), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности», приказом Министерства образования 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» (с изменениями от 05.02.2025); разработано в соответствии с постановлением администрации Мотыгинского района Красноярского края от 20.06.2025 № 272-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Мотыгинского района».

1.2. Система оплаты труда включает минимальный оклад за норму часов по должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Мотыгинского района» (далее по тексту — Учреждение) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) за норму часов, ставок заработной платы конкретным работникам 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Российской Федерации, постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П-18 (с изм. от 23.06.1965) «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

Молодежи (лицам до 30 лет включительно) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

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

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

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится работникам в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и согласовываются с МКУ «Управлением образования Мотыгинского района».

4.3. Работникам организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения 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 за работу в сельской местности;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения установлены в приложении № 3 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество выполняемой работы производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения ежемесячно по результатам работ в предыдущем месяце.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение может применять иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением № 3 к настоящему Положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Приложению.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности, особого режима работы и опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера

оплаты труда), обеспечения заработной платы на уровне размера региональной выплаты.

Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение первых трех лет после окончания учебного заведения соответствующего профиля трудовой договор с учреждением либо продолжающим работать в учреждении, в размере 1 750 рублей, на срок первых пяти лет работы, с момента окончания учебного заведения. Указанные выплаты выплачиваются по основному месту работы.

4.6. При оформлении преподавательской работы, руководителей учреждения необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатных должностей в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя — с согласия начальника Управления образования).

4.7. Работникам учреждений, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы в Мотыгинском районе составляет 40 392 руб.

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).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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).

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.

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.

4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом 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.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

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

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

4.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работника учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы учреждения по установлению стимулирующих выплат (далее рабочая группа), образованной по решению собрания трудового коллектива.

4.12. Заместители руководителя учреждения представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

4.13. Рабочая группа рекомендует 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, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

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

$$C = C_{1балла} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1балла}$ - 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.

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

где:

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

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за месяц, за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{стим.раб.} = Q_{зн} - Q_{зар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане

финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{зар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по 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 учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 46,9 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

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

заработной платы руководителя и его заместителей) определяется администрацией Мотыгинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Положению.

6.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.3. Заработная плата руководителя и его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размеры должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей, определенных в соответствии с приложением № 7 настоящего Положения.

6.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

6.6. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и разделом 3 настоящего Положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.11. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.12. Распределением средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – рабочая группа), образованной Управлением образования.

6.13. Управление 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.

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

6.15. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

6.16. Персональные выплаты устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.18. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается лицам, работающим в расположенных на территории Арктической зоны Красноярского края учреждениях, в возрасте до 35 лет, которым надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не выплачивается в полном размере по причине отсутствия необходимого стажа работы.

Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пн1}} - \text{Отп}_{\text{пн2}}, \quad (2)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пн1} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пн2} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.19. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.20. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

6.24. Руководителям учреждений и их заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

6.25. 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 руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработанной платы работников МБУ ДО «СШ Мотыгинского района»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень		минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработанной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	13 253
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования (тренер- преподаватель)	17 126
	при наличии высшего профессионального образования (тренер- преподаватель)	17 126
3 квалификационный уровень	при наличии высшего профессионального образования (педагог- психолог)	17 883

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень		минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработанной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»		
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		13 698

1.2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработанной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>рабочий, сторож, уборщик помещений, дворник, вахтёр</i>)	12 681
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень (<i>водитель</i>)	15 742

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за ненормированный рабочий день	10 %
2.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей

Приложение № 3

Виды, условия, размер
и критерии оценки результативности
и качества труда работников МБУ ДО «СШ Мотыгинского района»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Тренер-преподаватель (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация учебно-тренировочных и воспитательных работ	Обеспечение повышения физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовленности занимающихся, укрепление и охрана их здоровья в процессе занятий	Отсутствие замечаний со стороны руководства	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка годовых и текущих планов подготовки.	Отсутствие случаев травматизма во время занятий	Отсутствие замечаний со стороны руководства	30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Тренер-преподаватель (включая старшего)	Участие в спортивных мероприятиях	Призовые места за участие в спортивных мероприятиях	Муниципальные:	
			личные:	
			1 место	25
			2 место	20
			3 место	15
			командные виды спорта:	
			1 место	6 за каждого обучающегося
			2 место	5 за каждого обучающегося
			3 место	4 за каждого обучающегося
			Региональные:	
			личные:	
			1 место	30
			2 место	25
			3 место	20
			командные виды спорта:	
			1 место	8 за каждого обучающегося
			2 место	7 за каждого обучающегося
			3 место	6 за каждого обучающегося

Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей) воспитанников	Проведение одного мероприятия для родителей (законных представителей) воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	50
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Педагогическое мастерство при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	40

Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60

Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (мероприятия с детьми и др.)	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	периодичность 1 раз в месяц; свыше 2 раз в месяц	10 30
		Мойка транспортного средства	ежедневно	30
		Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100 % качеством до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	20 10 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий ДТП по вине работника	Отсутствие ДТП	50
		Отсутствие штрафных санкций	Отсутствие штрафных санкций	50
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	20

Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, дежурный по спортивному залу	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	Отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100 % качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	50 20 10
		Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30

Дворник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение работ по озеленению закрепленной территории	Контроль за мероприятиями по подготовке инвентаря и уборочного оборудования к работе.	Отсутствие замечаний руководства учреждения	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на уровне требований СЭС на закрепленной территории и прилегающей территории в течение рабочего дня.	Благоустройство территории	Отсутствие замечаний руководства учреждения и надзорных органов	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Отсутствие происшествий в учреждении, по причине ненадлежащего исполнения обязанностей	Бережное использование инвентаря	Отсутствие замечаний руководства учреждения и надзорных органов	30

Размер персональных выплат
работникам образовательных учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	В абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени	
	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
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 образовательными учреждениями 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 автобусов, осуществляющих перевозку обучающихся, в муниципальные образовательные организации ³	3 848 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5000 рублей
5	За наличие квалификационной категории	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
6	за работу в сельской местности	15 %

<1> Начисляются в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

<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> 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.

<4> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в 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 выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

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

**Размер выплат по итогам работы
работникам МБУ ДО «СШ Мотыгинского района»**

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 срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и 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

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

п/п	Наименование типа учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
	2	3	4
1.	Учреждения, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образования Мотыгинского района»		
1.1	Учреждение дополнительного образования	4,2	2,6

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

№ п/п	Тип учреждения	Количество основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1.	Учреждение дополнительного образования	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждения

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся;
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждение относится к I или II группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего Приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дополнительного образования спортивной направленности, занимающиеся в нескольких группах учитываются один раз.

5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждение дополнительного образования детей, относится к группам по оплате труда руководителя в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего Приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителя.

7. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

№ п\п	Наименование показателя	условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования спортивной направленности	За каждого обучающегося	0,5
2.	Количество лицензируемых образовательных программ	За каждую программу	0,5

3.	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
		Ученую степень	1,5
4.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся	За каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
5.	Наличие в учреждении дополнительного образования спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных площадок, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	За каждый вид	15
7.	Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники	За каждую единицу	3, но не более 30
8.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	Находящихся на балансе учреждения	30
		При наличии договорных отношений	15
9.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10

Группы по оплате труда руководителя учреждения

№ п\п	Тип (вид) учреждения	группы по оплате труда руководителя учреждения (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждение дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

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

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
Учреждение дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, тренер – преподаватель, педагог-организатор

**Размер персональных выплат
руководителю учреждения и его заместителям**

№ п/п	Виды персональных выплат	В абсолютном размере к окладу (должностному окладу) ¹
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	10 % 20 %
	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%
2.	опыт работы в занимаемой должности ²	
2.1.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ³	5 000 рублей
3	за работу в сельской местности	15 %

<1>В абсолютном размере к окладу (должностному окладу).

<2>Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<3>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),%
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные	75 % 50 % 35 % 20 % 10 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	20 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные	50 % 40 % 30 % 20 % 10 %
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 выплат
стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждения для руководителя и его
заместителей

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	Отсутствие	10 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	Отсутствие	14 %
		Выполнение муниципального задания	100%	10%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполняется	1 %
		Информационная открытость (полнота и достоверность информации на официальном сайте)	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	15%

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Наличие дополнительных объектов управления	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	Проведение мероприятий	5 %
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	Количество мероприятий	10%
		сохранение контингента обучающихся	Недопущение снижения доли охвата обучающихся услугами дополнительного образования	10%
		формирование резерва управленческих кадров	Сформирован	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	участие обучающихся в мероприятиях регионального уровня	Количество плановых мероприятий регионального уровня, в которых обучающиеся приняли участие	10 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	Количество публикаций в СМИ, выполнение нормы публикаций в социальных сетях	5 %
		проведение методических	Количество проведенных	10 %

		мероприятий для педагогов района по актуальным вопросам практики дополнительного образования	мероприятий	
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования района	Количество размещенных материалов	5 %
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых прошел	Отсутствие	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	Отсутствие	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	Нет замечаний	5 %
		исполнение муниципального задания	100%	10%

		выполнение программы развития учреждения	Выполняются	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация проведения мероприятий	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	Количество мероприятий	5 %
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на муниципальном и региональном уровне	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах муниципального и регионального уровня	10 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность учреждения	участие обучающихся в мероприятиях регионального уровня	Количество плановых мероприятий регионального уровня, в которых обучающиеся приняли участие	15 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного	Количество публикаций в СМИ, выполнение нормы публикаций в социальных сетях	5 %

	имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения		
	сохранение контингента обучающихся	Недопущение снижения доли охвата обучающихся услугами дополнительного образования	5%
	проведение методических мероприятий для педагогов района по актуальным вопросам практики дополнительного образования	Количество проведенных мероприятий	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно- методических материалов для педагогов дополнительного образования района	Количество размещенных материалов	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений	5%

