

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 6
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕМЕЛЬЯНОВСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ В.Н. НАЗАРОВА»
на 2023– 2025 годы**

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «ЕСШ
им. В.Н. Назарова»


Дюбина Н.В.
«30» 06 2025 г.
МП

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ЕСШ
им. В.Н. Назарова»

Супрун Е.В.
«30» 06 2025 г.

Администрация Емельяновского района Красноярского края
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора, территориального соглашения (изменений и дополнений к коллективному договору, территориальному соглашению)
Регистрационный номер № 265/69 от 21.04.2025
(подпись уполномоченного лица)

Муниципальное бюджетное учреждения дополнительного образования «Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова» в лице директора Дюбиной Натальи Викторовны, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова» Супрун Елены Владимировны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Изложить приложение № 3 к коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова» на 2023–2025 годы «Положение об оплате труда МБУ ДО «ЕСШ им. В.Н. Назарова» в следующей редакции:

«Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ ДО «ДЮСШ» Емельяновского района
им. В.Н. Назарова

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «ЕСШ им. В.Н. Назарова»

Директор
МБУ ДО «ЕСШ им. В.Н. Назарова»

(подпись)

Супрун Е.В.
(Ф.И.О.)

(подпись)

Дюбина Н.В.
(Ф.И.О.)

«__» _____ 2025 г.

«__» _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Емельяновская спортивная школа
имени В.Н. Назарова»

I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова» (далее – Учреждение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район» и регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения.

II. 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 Учреждения 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения 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 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, положения о рабочей группе по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Состав рабочей группы по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения формируется на общем собрании трудового коллектива, путем голосования и утверждается приказом директора.

Положение о рабочей группе по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения утверждается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 1 раз в квартал по его окончании и выплачиваются в утвержденном размере в течение следующего квартала. Устанавливается ограничение в 400 баллов на нагрузку 1 и более ставки, 250 баллов на нагрузку 0,75 ставки, 100 баллов на 0,5 ставки и менее.

Выплаты стимулирующего характера утверждаются согласно отработанному времени, а именно, в случае отсутствия работника более 3 рабочих дней (за исключением случаев служебных командировок) предельный размер стимулирующих выплат устанавливается:

Предельное значение в % от набранного количества баллов	Количество отработанных дней (по производственному календарю)
75%	$\frac{3}{4}$ месяца
50%	$\frac{1}{2}$ месяца
25%	$\frac{1}{4}$ месяца

В случае дисциплинарного взыскания работнику в отчетный период устанавливается предельный размер стимулирующих выплат:

Предельное значение в % от набранного количества баллов	Вид дисциплинарного взыскания
50%	Замечание
25%	Выговор

Решение о снятии стимулирующих выплат принимается рабочей группой по установлению выплат стимулирующего характера и оформляется протоколом.

За систематическое (в течение 3-х месяцев подряд) нарушение требований заполнения и оформления журналов учета учебных занятий допускается снятие 50% баллов от общего количества по итогам квартала на основании служебной записки заместителя директора по учебной работе (методиста).

В случае, если тренер-преподаватель не сдает в установленные сроки журналы учета учебных занятий на проверку, то баллы в текущем месяце снижаются в полном объеме.

Сложившаяся экономия денежных средств по выплатам заработной платы (в том числе по стимулирующим выплатам руководителю учреждения, заместителям) может направляться на стимулирование труда работникам учреждения всех категорий по усмотрению руководителя, в том числе фиксированной суммой.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Оплата труда руководителя Учреждения его заместителям устанавливается в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения как в процентах к окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей.

3. 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 «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций», согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей Учреждения устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в три года в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению № 5 и «Перечнем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района,

подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, составляет 23,8 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 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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 руководителей и заместителей руководителей Учреждения) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или за определенный период, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной учредителем (далее – рабочая группа учредителя).

7.1. Учредитель представляет в рабочую группу учредителя аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления Учреждения в том числе общественных советов Учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям.

7.2. Руководитель Учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы учредителя и давать необходимые пояснения.

7.3. Рабочая группа учредителя может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы учредителя. Решение рабочей группы учредителя оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы учредителя руководитель Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

9. Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения и его заместителям определяется «Размером выплат по итогам работы руководителю Учреждения и его заместителям» согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению учредителя на срок не более года.

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

12. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

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

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	
	13049,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13253,0
2 квалификационный уровень	13698,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (инструктор по ФК)	16769,0
2 квалификационный уровень (тренер-преподаватель)	17126,0
3 квалификационный уровень (методист)	17883,0
4 квалификационный уровень	18705,0

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 (секретарь)	13253,0
2 квалификационный уровень	13476,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13698,0
2 квалификационный уровень	14143,0

3 квалификационный уровень	14631,0
4 квалификационный уровень	16054,0
5 квалификационный уровень	16942,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14143,0
2 квалификационный уровень	14631,0
3 квалификационный уровень	15161,0
4 квалификационный уровень	16367,0
5 квалификационный уровень	17567,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18193,0
2 квалификационный уровень	19618,0
3 квалификационный уровень	20419,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	13698,0

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 (уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий)	12681,0
2 квалификационный уровень	12849,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель)	13253,0
2 квалификационный уровень	14143,0
3 квалификационный уровень	14631,0

4 квалификационный уровень	15742,0
----------------------------	---------

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	19088,0
2 квалификационный уровень	19829,0
3 квалификационный уровень	20667,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14143,0
3 квалификационный уровень	14631,0
4 квалификационный уровень	16054,0
5 квалификационный уровень	16942,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17567,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18193,0
2 квалификационный уровень	19618,0
3 квалификационный уровень	20419,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Механик гаража	16054,0
Контролер технического состояния автотранспортных средств	13253,0
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	13776,0

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельн ый размер в процентах к окладу (должност ному окладу), ставке заработно й платы
2.	за ненормированный рабочий день* ¹	10
4.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»* ²	2 500 рублей
7.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»* ²	2 500 рублей

*1 – Начисляется пропорционально нагрузке.

*2 – Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

**Размер персональных выплат руководителю
и заместителям руководителя Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностно му 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 «Заслуженный»* ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук* ²	3 500 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).

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда Учреждения**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными организациями, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Организации) и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность сухопутного транспорта».

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

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

4. Работникам Организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией 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 Организации устанавливаются в соответствии с видом организации Таблицей 1.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организациями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

6. Персональные выплаты работникам Организации определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 2 к настоящему Порядку.

6.1. 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 Организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 3 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета, 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 Организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зн}}$ – 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 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 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.

12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Таблица 1

Должность: руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий филиалом)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	
		до 5%	10	
	Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10	
		свыше 40%	30	
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20	
		от 4 шт.	30	
	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более, чем на 5%	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90-100%	80	
Результативность собственного участия в	Степень участия	призер	40	

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения профессиональных конкурсах и мероприятиях	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
		участник	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал	
За педагогический стаж работы		от 10 до 15 лет	15	
		свыше 15 лет	25	

Должность: методист, инструктор-методист, включая старшего

Наименование критерия оценки	Условия		Максимальное количество баллов	
	Наименование	Значение		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	20	
		более 1	40	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Полнота реализации программы деятельности организации	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20	
Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник		
			5	
			10	
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	победитель	15	
			10	
			15	
			25	

Наименование критерия оценки	Условия		Максимальное количество баллов	
	Наименование	Значение		
		Участие в курсах повышения квалификации	сертификат, свидетельство	10
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	участник	10	
		призер	20	
	Российский уровень	участник	15	
		призер	25	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	20	
		более 1	50	
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10	
		более 1	20	
	Выступление на конференциях, семинарах	районный уровень	10	
		краевой уровень	20	
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10	
		более 1 раза в квартал	25	
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	районный	10	
		краевой	30	
	Работа в составе экспертных групп	районный	15	
		краевой	35	
За педагогический стаж работы		от 10 до 15 лет	15	
		свыше 15 лет	25	

Должность: тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сохранность количества потребителей	Стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных	20	

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
муниципальных услуг дополнительного образования		учащихся в течение квартала		
Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	12	
Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10	
	Изготовление инструктивно-методических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 30	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10	
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершённых несовершеннолетним и в отношении них, законных	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	5	

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающем отрицательное влияние на обучающихся				
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень Учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
	Районный уровень		15 за каждое, но не более 30	
	Краевой, межрегиональный, российский уровни		40	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10 15 20	
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	15 25 40	
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20	
Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, но не более 15	
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10	
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качества до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%	20	
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			
	краевого уровня	участие призер	5 15	
	межрегионального уровня	участие призер	10 20	
	российского уровня	участие призер	20 30	

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность оценки
	Наименование	Индикатор		
Создание условий безопасности и сохранности образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
За педагогический стаж работы		от 10 до 15 лет	15	
		свыше 15 лет	25	

Должность: инструктор по физической культуре, педагог-организатор

Критерии оценки результативности и качества деятельности работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение муниципального задания	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий	100% соответствие показателям муниципального задания	20	
	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, но не более 100	
		участвует в организации и проведении	10 за каждое мероприятие, но не более 50	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень Учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
	Краевой уровень		15 за каждое, но не более 30	
	Межрегиональный, российский уровни		40	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	10 15 20	
	Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня,	диплом победителя	15	

Критерии оценки результативности и качества деятельности работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
	межрегионального уровня,			
	российского уровня			
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25	
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15	
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качества до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5	
			10	
			20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			
	межрегионального уровня	участие призер	10 20	
	российского уровня	участие призер	20 30	
Создание условий безопасности и сохранности образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
За педагогический стаж работы		от 10 до 15 лет	15	
		свыше 15 лет	25	

Должность: секретарь, делопроизводитель

Наименование критерия оценки	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Значение		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Полнота и соответствие документооборота 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	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60	

Должность: водитель

Критерии оценки результативности труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Качественное транспортное обслуживание мероприятий с детьми	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	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 раза в месяц	10	
		свыше 2 раз в месяц	30	
	Мойка транспортного средства	ежедневно	30	
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качества до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Безаварийность, соблюдение ПДД	Отсутствие ДТП	0 предписаний	50	
	Отсутствие штрафных санкций	0 штрафов	50	
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	20	

Должность: механик гаража

Критерии оценки результативности труда работников учреждения	Индикатор	Предельное количество баллов	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.			
Обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования, его правильной эксплуатации, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	50	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	50	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	15	

Критерии оценки результативности труда работников учреждения	Индикатор	Предельное количество баллов	
Выплаты за качество выполняемых работ.			
Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	50	
Качественная подготовка к прохождению технической диагностики автотранспорта	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	50	
Обеспечение содержания подвижного состава в надлежащем состоянии	Проведение предупредительных ремонтов автотранспорта согласно плану 100%	50	
Организация выпуска на линию автотранспорта в технически исправном состоянии	Реализация графика 100%	50	

Должность: уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, сторож (дежурный), дворник

Критерии оценки результативности труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
	Наименование	Индикатор		
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	70	
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	100	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов		
			10	
			15	
			30	
	Проведение ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качества: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов		
			10	
			20	
			50	
	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	

Размер персональных выплат работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Таблица 2

№ 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 ученой степени доктора наук * ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» * ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук * 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
4.	За работу в сельской местности	15%
5.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

*1 - Начисляются пропорционально нагрузке.

*2 - Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается

работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

Таблица 3

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
		95%	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнение в срок в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок и 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

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

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

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

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{N},$$

где $\text{ДО}_{\text{ср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации; n – штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

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

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

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала Учреждения			
I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
3,0	2,5	2,0	1,7

Показатели для отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя организаций

1. К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

численность работников организации;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству организации.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности.

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

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается их расчетное количество,

определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Организации дополнительного образования детей, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителя Учреждения:

п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организациях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в организациях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3
3.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
4.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
5.	Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
6.	Количество работников в организации	дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученую степень	0,5 1 1,5
7.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение:	20

		до 100 человек;	30
		от 100 до 200 человек;	50
		свыше 200 человек	
8.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования; групп высшего спортивного мастерства	- за каждую группу дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
9.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	за каждую единицу	3, но не более 30
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	-на балансе организации; -при наличии договорных отношений	30 15
14.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	(коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)		
18.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
19.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
20	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Группы по оплате труда руководителей учреждений

Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
I	II	III	IV
свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

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

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Учреждения дополнительного образования детей	тренер-преподаватель педагог дополнительного образования педагог-организатор
Учреждения по созданию и использованию баз данных информационных ресурсов	методист тьютор

Приложение № 8
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности организаций для руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества деятельности организации	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности организации, обеспечивающая соответствие организации требованиями учредителя, надзорных органов и удовлетворенность потребителей образовательных услуг	отсутствие претензий к деятельности руководителя организации со стороны учредителя, контролирующих органов, граждан	40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность организации	выстраивание эффективного взаимодействия с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
		наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	20%
		Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах (наличие призовых мест у воспитанников учреждения в отчетном периоде) на следующих уровнях: на муниципальном уровне	5%

		на краевом уровне	10%
		на всероссийском уровне	15%
		включение в состав сборной команды Красноярского края обучающихся	1% за одного спортсмена, предельный размер выплат 20%
		включение в состав сборной команды Российской Федерации обучающихся	5% за одного спортсмена, предельный размер выплат 30%
		зачисление обучающегося в государственное училище олимпийского резерва	- 2% за одного обучающегося (спортсмена)
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	30%
	обеспечение укрепления кадрового потенциала	наличие программы развития кадров	20%
Эффективность реализуемой кадровой политики	привлечение организацией дополнительных ресурсов (интеллектуальных, организационных, финансовых)	наличие утвержденных планов, договоров совместной деятельности	10%
	исполнение бюджета, выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах организации, муниципальном задании	99% - 100%	90%
	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	20%
	Укомплектованность тренерско-преподавательского	70% тренерско-преподавательского состава	20%

	состава с первой и высшей квалификационной категорией в отчетном периоде	50% тренерско-преподавательского состава	10%
		30% тренерско-преподавательского состава	5%
	обеспечение профессионального развития работников организации	выступления на краевых мероприятиях	10%
		выступления на всероссийских мероприятиях	20%
		выступления на международных мероприятиях	30%
		публикации работников организации в российских, международных изданиях, сети Интернет, сборниках конференций	30%
		Участие в профессиональных конкурсах	10%
		2-3 место в профессиональных конкурсах	20%
		Победитель в профессиональных конкурсах	30%
		Повышение имиджа, популяризация деятельности учреждения (системное сопровождении официального Интернет-сайта учреждения, социальных сетях)	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования организации	своевременная реализация программ, проектов, планов, мероприятий	100%	30%

Приложение № 9
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Емельяновская спортивная школа имени В.Н. Назарова»

**Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения
и его заместителям**

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%)
	наименование	индикатор	
Освоение выделенных бюджетных средств	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово- хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%	70
		- от 99,1% до 100%	100
Исполнение муниципального задания	Степень выполнения муниципального задания	Выполнение:	
		- от 95% до 99%	50
		- 100%	70
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта:	
		- текущего ремонта;	25
		- капитального ремонта	50
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	120
Организация важных мероприятий и работ	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения:	
		- международного, федерального уровней;	100
		- регионального, зонального уровней;	70

		- муниципального уровня	60
Организация участия работников и обучающихся, участвующих в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	- международного, федерального уровня;	100
		- регионального, зонального уровней;	70
		- муниципального уровня	25
Результативное участие в профессиональных конкурсах	Победа в профессиональном конкурсе	По уровням проводимых конкурсов:	
		- международного, федерального уровней;	100
		- регионального, зонального уровней;	70
		- муниципального уровня	60

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы руководителя и заместителей руководителя)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы	
Руководитель учреждения	Заместители руководителя
3,3	3,1»