

Согласовано:

Уполномоченный представитель
работников коллектива работников
МБУ ДО «ССШ»

Зарицкая /Т.В.Зарицкая

«29» августа 2025

Утверждаю:

Директор МБУ ДО «ССШ»



/ Д.В. Герасимов

«29» августа 2025

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейская спортивная школа»
(МБУ ДО «ССШ»)
(в новой редакции)**

**гп Северо-Енисейский
2025**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейская спортивная школа» (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9 –3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решения Северо-Енисейского районного Совета депутатов от 10.02.2017 № 245–20 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского муниципального округа» (в редакции постановления Администрации Северо-Енисейского муниципального округа от 23.07.2025 № 312–п).
- 1.2. Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейская спортивная школа» (далее – учреждение) по виду экономической деятельности «Образование» (в редакции постановления Администрации Северо-Енисейского муниципального округа от 23.07.2025 № 312–п):

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
- 1.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 в условиях Крайнего Севера (с особыми климатическими условиями);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

1. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
2. Размер должностного оклада директора учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, составляет 46,9 должностного оклада директора учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора) определяется Управлением образования в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Положению.

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

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

2.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:

- перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяемым в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению;
- порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяемым приложением № 8 к Положению.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директору учреждения в зависимости от группы по оплате труда директора учреждения устанавливается в соответствии с решением Северо-Енисейского районного Совета депутатов от 10.02.2017 №245–20 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского муниципального округа».

Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

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

Учреждение представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования директора учреждения и его заместителей.

Директор, заместители директора учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их конкретный размер, в рамках предельного размера таких выплат, установленного в соответствии с настоящим Положением, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы учреждение издает приказ об установлении стимулирующих выплат директору, заместителям директора учреждения.

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

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

Размер персональных выплат директору учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы директору учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.2. Процентная надбавка и районный коэффициент к заработной плате устанавливаются работникам учреждения на основании решения Северо-Енисейского районного Совета депутатов от 30.06.2010 № 51–7 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в Северо-Енисейском районе в организациях, финансируемых за счет средств бюджета района».

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

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению Управления образования на срок не более 1 года.

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

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

4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного Управлению образования

1. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного Управлению образования, определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

5. Показатели для отнесения учреждения, подведомственного Управлению образования, к группам по оплате труда директора учреждения

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

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);

- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
- 2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда директора оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.
- 3. Учреждение относится к I группе по оплате труда директора по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.
- 4. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 сентября текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

- 6. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в Учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4.	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию; ученую степень	0,5 1,0 1,5
5.	Наличие в Учреждении дополнительного образования групп 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: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно–восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	5
11.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

7. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются по сумме баллов в соответствии с приведенной таблицей

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо-Енисейская спортивная школа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейская спортивная школа»

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143

3. Профессиональная квалификационная группа
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253

4. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 681

Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

2 квалификационный уровень	тренеры-преподаватели
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист
4 квалификационный уровень	старший воспитатель

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**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 зарботной платы
1.	за ненормированный рабочий день ¹	10%
2.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог–методист»	2 500 рублей
4.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог–наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Северо–Енисейская спортивная школа»
для директора, его заместителей**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
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	10 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	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%)	5 %
		организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу)	10%
		организация обучения с применением лабораторий на базе транспортных средств	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ		

Результативность деятельности учреждения	участие обучающихся в мероприятиях и регионального уровня	5 %	
	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %	
	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%	
	проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %	
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	5 %	
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	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	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%)	5 %
Обеспечение развития	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах,	5 %	

	учреждения	мероприятиях на региональном уровне	
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	участие обучающихся в мероприятиях и регионального уровня	5 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
		проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Размер персональных выплат директору, его заместителям,
подведомственных Управлению образования**

№п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	За работу в сельской местности	15 %

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Размер выплат по итогам работы директору муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»,
его заместителям, подведомственных Управлению образования
администрации Северо–Енисейского муниципального округа**

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
директора, заместителей директора учреждения, формируемой за счет
всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой
за календарный год, и среднемесячной заработной платы
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Северо–Енисейская спортивная школа» (без учета
заработной платы директора, заместителей директора)**

№ п/п	Наименование типа учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	2	3	4
1	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

Перечень
должностей, профессий работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Северо–Енисейская
спортивная школа», подведомственного Управлению образования
администрации Северо–Енисейского муниципального округа,
относимого к основному персоналу

(наименование в редакции постановления Администрации Северо–Енисейского муниципального округа от 23.07.2025 № 312–п)

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
Образовательное учреждение дополнительного образования	Тренер–преподаватель

**Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала для
определения размера должностного оклада руководителя
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения.
2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n SUM ДО_i}{n}$$

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

$SUM ДО_i$ – сумма размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника основного персонала, установленного в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения подлежит пересмотру в случае:
 - изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
 - увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейская спортивная школа», подведомственного Управлению
образования**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного Управлению образования (далее – Порядок, Управление образования), регулируют отношения, возникающие между учреждением, подведомственным Управлению образования, и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
4. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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, 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.
5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 1 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 ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию управляющих советов (при наличии такого представительного органа).

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

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

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

Размер выплаты конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i,$$

где:

C – размер выплаты конкретному работнику Учреждения 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 -работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

Приложение 1 к приложению № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Размер
персональных выплат работникам муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Северо–Енисейская
спортивная школа», подведомственного Управлению образования
администрации Северо–Енисейского муниципального округа**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1.	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
2.	за работу в сельской местности	15 %
3.	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
4.	выплаты тренерам–преподавателям, тренерам, преподавателям, педагогам по физической культуре и спорту при наличии звания «Мастер спорта России» «Мастер спорта международного класса» <1> (строка введена постановлением Администрации Северо–Енисейского муниципального округа от 23.07.2025 № 312–п)	не свыше 200% не свыше 420%

<1> Выплаты тренерам-преподавателям осуществляются работникам муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского муниципального округа, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет бюджета Северо-Енисейского муниципального округа

(сноска введена постановлением Администрации Северо–Енисейского муниципального округа от 23.07.2025 № 312–п)

Приложение 2 к приложению № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Северо–
Енисейская спортивная школа», подведомственного Управлению
образования администрации Северо–Енисейского муниципального
округа**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Тренер – преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	отсутствие отчисленных обучающихся в отчетный период	90–100% (за каждую группу)	3
			80–89 % (за каждую группу)	2
			60–79% (за каждую группу)	1
	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы в полном объеме от запланированного	100 % от запланированного в квартал	20
	Методическое обеспечение дополнительной общеобразовательной программы	наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Разработка рабочих программ (наличие разработанной программы)	5
			наличие разработанных планов–конспектов	5
			наличие опубликованных собственных методических разработок, пособий (подтверждение публикации)	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие документов тренера–преподавателя (журнал, рабочие программы, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня		Уровень учреждения:		
		на уровне учреждения (за один, но не более 30)	доклад, выступление,	5
		на региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30)	публикация, презентация, мастер-класс,	10
		на федеральном уровне	открытое занятие	20
		Участие в тренерских и судейских семинарах	внутришкольный, муниципальный уровень	3
			региональный, межрегиональный уровень	5
			федеральный уровень	7
		Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.)	внутришкольный, муниципальный уровень	1
			региональный, межрегиональный уровень	2
			федеральный уровень	3
Непрерывное профессиональное образование		Участие в профессиональном конкурсе:	регионального, межрегионального уровня	15
			федерального уровня	20
		Прохождение курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки)	сертификат, свидетельство	10
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД		Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося, но не более 20	0,5
Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся		Организация и проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал (наличие отчета и публикации на сайте, в СМИ) (за каждое, но не более 15)	5
Эффективность и качество процесса воспитания		Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих, профорientационных и других мероприятий в группах	не менее 1 мероприятия в квартал (наличие отчета и публикации в СМИ)	3

Осуществление дополнительных видов работ	Участие в организации и проведении физкультурно-спортивных массовых мероприятий различного уровня:		
	внутришкольного, муниципального	выполнение плана подготовки	2
	регионального, межрегионального	массового мероприятия (за одно соревнование)	3
	федерального		4
	Участие в мероприятиях различного уровня		
	муниципального уровня	сертификат, диплом, грамота (за одно мероприятие)	5
	регионального уровня		7
	межрегионального уровня		10
	федерального		15
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, мест проведения учебно-тренировочных занятий	до 1 часа	3
		до 2 часов	5
		свыше 2 часов	7

Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	по результатам промежуточной, итоговой аттестации не менее 90% обучающимися освоено содержание образовательной программы	90–100 %	20
	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
	региональный уровень	призовое место (за каждого обучающегося)	4
		участие	1
	межрегиональный уровень	призовое место (за каждого обучающегося)	5
		участие	1
	федеральный уровень	призовое место (за каждого обучающегося)	6
		участие	1
	Выполнение разрядов (званий) (при наличии приказа)	МС (за каждого обучающегося)	15
		КМС (за каждого обучающегося)	10
		1 спортивный (за каждого обучающегося)	5
		2 спортивный (за каждого обучающегося)	3
		3 спортивный (за каждого обучающегося)	2

			обучающегося)	
			1–3 юношеский (за каждого обучающегося)	1
	Передача обучающихся в УОР (по факту зачисления)	Выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	за каждого обучающегося (при наличии приказа)	1
		приказ (ходатайство, справка) о передаче спортсмена	от 1%	20
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Методист (включая старшего)	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 педагогическими работниками	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников: одна более одной	10 20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	100% выполнение плана методической работы	5
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: муниципального уровня регионального уровня межрегионального уровня федерального уровня	2 5 10 15
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организационно-методическое и информационно-	разработка методических проектов, методических материалов (за каждый проект или материал, но не более 50)	10

	методическое сопровождение деятельности педагогов		
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий: один раз в квартал более одного раза в квартал	10 25
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	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, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	10
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
		отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10
	Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Вовлечение обучающихся в	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия,	10

	воспитательные мероприятия	направленные на патриотическое воспитание	
		организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5
		использование практик наставничества	5
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Делопр зводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	отсутствие замечаний к срокам и порядку хранения документов	10
		наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	10
		предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	10
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	15
		внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность выполняемой работы	качественное исполнение документов в установленный срок	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	20
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)	2

	программам среднего общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства	10
		ежедневная мойка транспортного средства	10
		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	5 10 20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее - ДТП)	15
		отсутствие штрафных санкций	15
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	10
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие замечаний, жалоб к соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	15
		отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

уборщик производс твенных помещени й, гардероб щик, вахтер		выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа от 1 до 2 часов свыше 2 часов	5 10 15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100% качеством: до 1 часа от 1 до 2 часов свыше 2 часов	5 10 15
		наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	10

Приложение 3 к приложению № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Размер выплат по итогам работы работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»,
подведомственного Управлению образования
администрации Северо–Енисейского муниципального округа**

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
1.	Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
		уровень учреждения	5
2.	Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
		реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
5.	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
6.	Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
		региональном уровне	20
		муниципальном уровне	10
		уровне учреждения	5