Работодатель :

Директор МБУ ДО
«Березовская СШ»
_____ С.А.Астахов

М.П.

« 01 » сентября 2025г.

Работники:

Председатель Первичной
Профсоюзной организации
_____ А.Н.Кузнецова

« 01» сентября 2025г.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовской спортивной школы»

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ МБУ ДО «БЕРЕЗОВСКАЯ СШ» ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ
НА 2024- 2027 годы

Юридический адрес: 662520, Красноярский край, Березовский район, п.Березовка, пер.Юбилейный, д. 6. тел.2-11-66; 2-32-03

АДМИНИСТРАЦИЯ
БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№64 ОТ 08.09 2025 Г.
И.О НАЧ. ОТДЕЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ Т.П. ЛУКЬЯНОВА

Принято собранием
трудового коллектива МБУ ДО «Березовская СШ» « 01 » сентября 2025 г.

Дополнения и изменения к коллективному договору на 2024 – 2027 гг. МБУ ДО «Березовская СШ»

1. На основании Постановления администрации Березовского района Красноярского края от 01.07.2025 № 937 «О внесении изменений в постановление администрации Березовского района Красноярского края от 13.05.2024 № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района Красноярского края» внести дополнения и изменения в коллективный договор МБУ ДО «Березовская СШ» на 2024-2027гг.

2. Настоящие дополнения и изменения вступают в силу с момента подписания.

3. Приложение № 2 к Коллективному договору « Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовской спортивной школы» изложить в новой редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа», подведомственное Муниципальному отделу образования администрации Березовского района (далее – положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», решения Березовского районного Совета депутатов от 10.06.2025 № 55-412Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа» (далее – Учреждение), подведомственных структурному подразделению администрации Березовского района, осуществляющему функции и полномочия учредителя, в лице Муниципального отдела образования администрации Березовского района по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений».

1.2 Действие настоящего положения распространяется на правоотношения, возникающие для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа», подведомственного Муниципальному отделу образования администрации Березовского района.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. 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).

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

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

3.4. 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 при выполнении работ различной квалификации производится на основании статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

3.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающего минимального размера оплаты труда не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, при совмещении профессий (должностей), при увеличении объема работ (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы), работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации, когда по условиям производства (работы) в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов (суммированный учет рабочего времени).

3.7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогического работника определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3*Чу), где

Су - размер оплаты за один час работы для педагогического работника;

ФОТу - средний месячный фонд оплаты труда педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу - общее количество часов педагогического работника в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3 *Чп), где

Сп - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.8.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.8. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

п/п.	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За ненормированный рабочий день <*>	10
2.	За заведование элементами инфраструктуры	950 рублей

<*> Начисляется пропорционально нагрузке.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

4.3. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке 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;

выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию этих программ в условиях социального заказа дополнительного образования детей;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, 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.

4.4 Выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующего характера за работу в сельской местности, 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогом работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера раздельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.6. 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 2 к настоящему положению.

4.7. 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.

4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

4.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным

актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и председатель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$С = С_{1балла} \times Б_i,$$

где:

С - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$С_{1балла}$ - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

где:

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

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по 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);

$Q_{отп}$ - 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.

4.13. Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитываются следующим образом.

$$Впед = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{Офактi}{Омаксi}}{n}, если \frac{Офактi}{Омаксi} < 65\%, \ то \frac{Офактi}{Омаксi} = 0, \quad (4)$$

где:

$В_{пед}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{фактi}$ - фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{максi}$ - максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-группе,

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед}$ < 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед}$ >= 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО \times В_{пед}, \text{ где } (5)$$

СВ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. 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 в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 10.06.2025 № 55-412Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. 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 руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю 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, заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения) определяется Муниципальным отделом образования администрации Березовского района в размере, не превышающем размера:

п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	2	3	4
1	Учреждение дополнительного образования	3,8	3,5

6.8. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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.

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

6.10. Муниципальный отдел образования администрации Березовского района на основании сведений, полученных от специалистов МОО, руководителей Учреждений представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе общественных советов образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

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

6.12. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Муниципальный отдел образования администрации Березовского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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.

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

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

6.15. Руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие отдаленных корпусов: до 3 (включительно) свыше 3	 10% 20%
2.	За опыт работы при наличии звания, ученой степени <*>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<**> при наличии ученой степени кандидата наук <**>	3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей

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

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

6.16. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.17. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется по следующим основаниям:

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 -муниципальном уровне	 75% 50% 35% 20% 10%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20%
Организация проведения конкурсов, мероприятий	-мероприятие международного уровня -мероприятие федерального уровня -мероприятие межрегионального уровня -мероприятие регионального уровня; -мероприятие муниципального уровня; - мероприятие внутри учреждения	50% 40% 30% 20% 10% 5%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15% 30%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20%
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 % основной государственный экзамен единый государственный экзамен пункт проведения	20% 15% 15% 10%

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

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

6.21. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения

повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 6.8 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер (%) от доходов полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или бюджетной сметы <*> более 1%	0,25

<*> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.22 Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

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

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	
	13049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13253,00*
2 квалификационный уровень	13698,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

1 квалификационный уровень		16769,00
2 квалификационный уровень	**тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог-организатор**	**17126,00**
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	17883,00
4 квалификационный уровень		18705,00

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень **секретарь**	**13253,00**
2 квалификационный уровень	13476,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13698,00
2 квалификационный уровень	14143,00
3 квалификационный уровень	14631,00
4 квалификационный уровень	16054,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень **специалист по кадрам, системный администратор**	**14143,00**
2 квалификационный уровень	14631,00
3 квалификационный уровень	15161,00
4 квалификационный уровень	16367,00

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 **Инструктор по спорту**	**13698,00**

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (1-4разряд) уборщик, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуж., кладовщик, дворник, ремонтировщик пл.сооружений, слесарь, сантехник, столяр, электрик	**12681,00**

2 квалификационный уровень	12849,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13253,00
2 квалификационный уровень	14143,00
3 квалификационный уровень	14631,00
4 квалификационный уровень водитель автобуса	**15742,00**

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	**19088,00**
2 квалификационный уровень	19829,00
3 квалификационный уровень	20667,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14143,00
3 квалификационный уровень	14631,00
4 квалификационный уровень	16054,00
5 квалификационный уровень	16942,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17567,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18193,00
2 квалификационный уровень	19618,00
3 квалификационный уровень	20419,00

6. ДОЛЖНОСТИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ГРУППАМИ

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	14143,00
Специалист по охране труда II категории	14631,00
Специалист по охране труда I категории	15161,00
Контрактный управляющий	**15161,00**

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

Размер персональных выплат работникам учреждений

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени<**>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения<***>	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения<***>	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,	1 750 рублей

	организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах<****>	3 848 рублей
4	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<*> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

<****> 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.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская 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 «Березовская спортивная школа»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
1	2	3	4
Руководитель структурного подразделения	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного подразделения: менее 2% от 2% до 5	20 10 5
		отсутствие конфликтов,	10

		обоснованных жалоб сотрудников структурного подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя	
		доля педагогов, аттестованных на первую, высшую квалификационные категории, квалификационные категории «педагог-методист» не менее 50 %	10
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	предоставление публикации или презентации или иного продукта интеллектуального труда	10
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения более чем на 5 %	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	90 % - 100 % выполнение плана запланированных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность организации деятельности	работы выполняются своевременно и в полном объеме	15
		отсутствие обоснованных претензий и негативных отзывов по итогам деятельности структурного подразделения со стороны родителей, учредителя, надзорных органов	15
Методист, инструктор-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
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, календарный план, календарь	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	20

	спортивно-массовых мероприятий по виду спорта)		
	Методическое обеспечение тренировочного процесса/учебно-тренировочного процесса	разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов)	10
	Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах, комиссиях	участие	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	100 % выполнения плана методической работы	15
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: муниципального уровня регионального уровня межрегионального уровня федерального уровня	 5 10 15 20
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организационно—методическое и информационно—методическое сопровождение деятельности педагогов	разработка методических проектов, методических материалов (за каждый проект или материал, но не более 50)	10
	Выполнение плана методической работы	100% выполнение 90% выполнения	15 5
	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
Педагог дополнительного образования, тренер-	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Сохранность количества	отсутствие отчисленных	10

преподаватель (включая старшего), спортсмен-инструктор	потребителей муниципальных государственных услуг дополнительного образования	обучающихся в отчетный период	
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы в полном объеме от запланированного	10
	Ведение профессиональной документации (журнал, тематическое планирование, аналитические записки, расписание работы по группам обучения, календарь СММ и др.)	Наличие документов, отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	доклад, выступление, публикация, презентация на: уровне учреждения (за один, но не более 30) региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30) федеральном уровне	5 10 20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня, федерального уровня	15 20
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	5
	Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете	наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел (за каждого обучающегося, но не	0,5, но не более 20

	в органах внутренних дел	более 20)	
	Организация деятельности с родителями (законным и представителями) обучающихся	проведение не менее одного мероприятия в квартал с родителями, законными представителями (за каждое, не более 15 с предоставлением отчета по мероприятию, протокола собрания)	5 за каждое, не более 15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	по результатам промежуточной, итоговой аттестации не менее 90 % обучающимися освоено содержание образовательной программы	20
		участие обучающихся на конкурсных мероприятиях: региональный уровень межрегиональный уровень федеральный уровень	5 10 15
		обучающиеся получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, разрядов) по олимпийским видам: - массовые юношеские разряды; - 1 разряд; - КМС; - МС	1 10 15 20
		обучающиеся получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, разрядов) по неолимпийским видам: - массовые юношеские разряды ; - 1 разряд; - КМС; - МС	0,5 5 10 15
		включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося) по олимпийским видам спорта спортивная сборная команда: региональный уровень федеральный уровень	5 10
		включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося) по неолимпийским видам спорта спортивная сборная команда: региональный уровень федеральный уровень	3 7

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации учебно-тренировочного процесса	работа в летней оздоровительной кампании	30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение муниципального задания	количество потребителей муниципальных услуг в части проведенных мероприятий на 100 % соответствует показателям муниципального задания	10
		руководство организацией и проведением мероприятия (за каждое, но не более 40)	10
		участие в организации и проведении мероприятия (за каждое, но не более 50)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	доклад, выступление, публикация, презентация на: уровне учреждения (за один, но не более 30) региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30) федеральном уровне	 5 10 20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня федерального уровня	 10 20
	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% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	 5 10 20

	Выполнение технических условий массового мероприятия	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях: муниципальный уровень региональный уровень межрегиональный уровень федеральный уровень	 3 5 10 15
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
Педагог-психолог	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	работа психолого-медико-педагогического консилиума в соответствии с планом	10
		проведение одного и более мероприятий для родителей (законных представителей) воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	реализация утвержденных проектов и образовательных программ	15
		наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных программ	15
		наличие изданной печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Педагогическое мастерство при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников в течение учебного года	10
Специалист по кадрам	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	20
	Обработка и	отсутствие замечаний	10

	предоставление информации		
	Участие в составлении статистической, пенсионной отчетности	предоставление в установленные сроки	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в работе	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	20
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями учреждения (коммуникативная культура)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя, сотрудников, граждан	5
Секретарь	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы учреждения	отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10
	Ведение документооборота учреждения	отсутствие замечаний руководителя по ведению документации	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	выполнение требований, распоряжений руководителя в рамках уставной деятельности учреждения в полном объеме, в срок, без замечаний	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	отсутствие письменных замечании руководителя по ведению документации	10
Системный администратор (инженер по	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		

ЭВТ)	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	40
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик служебных (производственных) помещений, техник по обслуживанию, сантехник, электрик, столяр, гардеробщик, кладовщик, вахтер, ремонтировщик плоскостных сооружений, куханный работник	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных**		
	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
	Уборка особо загрязненных помещений, территории (после спортивно-массовых мероприятий, ремонта, отделочных или малярных работ)	оперативность и отсутствие замечаний	20
	Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка	отсутствие замечаний и жалоб	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	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
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	15
	Качественная подготовка спортивного инвентаря и прочего оборудования	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	3
Водитель автобуса	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Качественное транспортное обслуживание	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства: периодичность 1 раз в месяц свыше 2 раз в месяц	10 20
		мойка транспортного средства: еженедельно	20
		выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ: временные затраты со 10% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 20 35
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие ДТП	40
		отсутствие штрафных санкций	40
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	20
Контрактный	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных**		

управляющий	Своевременная подготовка статистических и	соответствие нормам действующего законодательства	10
	Своевременная подготовка и размещение документов в сфере	соответствие нормам действующего законодательства	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Разработка документации для размещения муниципальных заказов о закупках	соответствие документации нормам действующего законодательства	10
	Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Формирование, ведение и хранение базы экономической информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	работы выполнены в установленный срок, отсутствие замечаний	20
Специалист по охране труда	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Ведение профессиональной документации	100 % полнота и соответствие регламентирующим документам	10
	Организация подготовки работников в области охраны труда и пожарной безопасности	своевременная организация обучения работников безопасным методом и приема выполнения работ инструктажей по охране труда и стажировок, пожарной безопасности в соответствии с нормативными требованиями	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация и про ведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков. Обеспечение противопожарных мероприятий, предусмотренных требованиям и пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения	10
		отсутствие замечаний надзорных органов	10
		обеспечение контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		

	Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков. Обеспечение противопожарных мероприятий, предусмотренных требованиями пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения	10
		отсутствие замечаний надзорных органов	10
		обеспечение контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.	10
Инструктор по спорту	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан - выполнение планов работ за отчетный месяц;	10
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации своевременная подготовка локальных нормативных актов	10 15
	ведение профессиональной значимой деятельности	участие в культурно значимых мероприятиях, спортивно-массовых мероприятиях	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация деятельности с родителями обучающихся и другими заинтересованными лицами по вопросам улучшения физической подготовки населения	проведение мероприятий: не менее 1 мероприятия в квартал	15
	Выполнение дополнительной нагрузки	выполнение работ вне должностных обязанностей: постоянно	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность организации спортивно-оздоровительной работы	- участие занимающихся в соревнованиях различного уровня: районный, зональный, краевой. Выписка из протокола	10 15 20

		соревнований прилагается 90 - 100%	
	Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10

<*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работникам учреждения выплачиваются по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный срок	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	 20 10 5

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

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

1. Настоящий 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 утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{ср} = \frac{SUM^{n}_{i=1} ДО_{i}}{n}$$

где:

$ДО_{ср}$ – 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 учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

3. 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 учреждения более чем на 15 процентов;

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

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного о учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

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

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные бюджетные образовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Березовская спортивная школа»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к кладу (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%
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию	5 %
		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%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5 %
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	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	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к кладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	2	3	4
Заместитель руководителя	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие письменных 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 учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	5 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	ежегодное обновление не менее 3 % дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках государственного задания, к общему числу таких программ	5%
		освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
		размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования края	10 %
		проведение методических мероприятий для педагогов края по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %