

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МАУ ДО ДЮСШ № 2
от 02 апреля 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАУ ДО ДЮСШ № 2
от 02 апреля 2018 г. № 18

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 2»

(далее - Положение)

(в редакции изменений, утвержденных приказами МАУ ДО ДЮСШ № 2
от 27.10.2016 № 56, от 21.01.2017 № 5, от 17.02.2017 № 13, от 12.05.2017 № 35,
от 28.08.2017 № 58, 07.11.2017 № 70, 27.12.2017 № 89)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса РФ, постановлением мэра города Арзамаса от 14 октября 2008 года N 1781 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса, постановлением администрации города Арзамаса от 16 мая 2014 года № 816 «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса», постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №153 «Об утверждении положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области»

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 2» (далее - Учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в повышении результативности труда работников;
- расширения прав руководителя и органов самоуправления Учреждения по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, органов местного самоуправления города Арзамаса.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих или профессиональных стандартов;

- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 №1782;
 - д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 № 1783;
 - е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных образовательных организаций города Арзамаса Нижегородской области;
 - ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,
- должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов по должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению,
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения,
- условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных Правительством Нижегородской области (приведены в Приложении 1 к настоящему Положению).

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров

заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения не более 40 процентов.

Учредитель устанавливает перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения. (Распоряжение администрации города Арзамаса от 26.10.2017 № 547-р «Об утверждении перечней должностей относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Арзамаса»)

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного городским бюджетом на очередной финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности.

2.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения, ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласуется с департаментом образования.

Штатное расписание формируется на основании примерных штатных расписаний, утвержденных министерством образования Нижегородской области. При формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н, Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 настоящего Положения.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад",

"должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приводятся в приложении 5 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 5 к настоящему Положению.

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за дополнительно возложенные на работника обязанности. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Данные доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат за выполнение дополнительно возложенных на работников Учреждения приведены в [Приложении 3](#) к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие

должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 2» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов (Приложение 1).

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях, согласно Приложению 4 настоящего Положения.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера, выплаты, учитывающие квалификационную категорию и выслугу лет библиотечных и других работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Определение повышающего коэффициента за выслугу лет для библиотечных и других работников Учреждения, производится в зависимости от общего стажа работы по должности.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ
- с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения

Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады. Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.10.5. Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил (СанПиН) и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

2.10.6. Преподавателям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.8. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.10.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания в учебных группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных дисциплин.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.10.9.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта.

2.10.9.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов преподавательской работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на один должностной оклад.

При возложении на преподавателя Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по проведению занятий с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другом учреждении, учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

2.12.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.12.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.12.4. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и доплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2 Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную городским бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем, установленного постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №157 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций».

Учредитель определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления. Особенности деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (по согласованию с директором департамента образования) на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения приказом по департаменту образования, заместителей руководителя и главного бухгалтера руководителем Учреждения исходя из перечня оснований, предусмотренных [Приложением 2](#) к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. (Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области утвержден постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. №1782).

3.5. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами администрации города Арзамаса.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом департамента образования администрации города Арзамаса; заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением мэра г. Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», [Приложением 5](#) настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в денежном выражении.

Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание

муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Неиспользованные средства стимулирующего характера руководителя Учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

3.6. Стимулирующая выплата руководителю Учреждения за качество работы является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы руководителя, включающих показатели эффективности деятельности Учреждения, на основании отчета предоставляемого 1 раз в квартал. Стимулирующая выплата по данному основанию производится на основании приказа директора департамента образования администрации города Арзамаса за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

Стимулирующая выплата руководителю Учреждения за качество работы производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Арзамаса, утверждаемого приказом по департаменту. В случае наличия нарушений, выявленных контрольно-надзорными органами в финансово-хозяйственной деятельности, соблюдения санитарно-эпидемиологической и противопожарной безопасности, требований Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» на момент подведения итогов экспертной комиссией вопрос о стимулирующей выплате по данному руководителю не рассматривается вплоть до устранения выявленных нарушений.

3.7. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет более 10 лет - 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя Учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, определяемого в порядке, согласно пункту 3.8.;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

3.8. Порядок исчисления стажа руководящей работы руководителя Учреждения включаются:

- периоды работы в должностях: директора, заместителя директора, начальника, заместителя начальника, заведующего, старшего мастера, управляющего хозяйством, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, главного инженера, заместителя главного инженера и других должностей, имеющих в начале наименования «главный» (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);

- периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных должностях: секретаря, заведующего, заместителя заведующего отделом, сектором, архивом, инструктора, а также освобожденного выборного работника первичной партийной и комсомольской организации;

- периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;

- периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;

- периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;

- периоды службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных силах Союза ССР и Российской Федерации, пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.

Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

На основании решения комиссии, создаваемой администрацией города Арзамаса, в стаж руководящей работы могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, учреждениях и организациях, опыт и значение работы в которых необходимы руководителю Учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором руководителя учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных

республик, входящих в состав СССР, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

3.10. Стимулирование труда руководителя Учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3.11. Доплата за дополнительно возложенные обязанности руководителю, заместителю руководителя осуществляется в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения.

3.12. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и доплаты за дополнительно возложенные обязанности руководителю Учреждения конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.13. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

3.14. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №154.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.2. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Материальная помощь работникам выплачивается за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

4.6. Работникам Учреждения, а также работникам, отнесенным к категории "руководители", выплаты компенсационного, стимулирующего характера (кроме разовых премий), а также доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в Учреждении по должностям, не предусматривающих соответствующих степеней и званий, производится исходя из

соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в п. 1.4. Приложения 1 настоящего Положения.

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 2»

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 2»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

Отнесение должности и профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню и разряду осуществляется на основании приказов Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н и другими нормативно правовыми актами.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

1. Дополнительное образование

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	1,11	9662

1.3. Настоящее Положение предусматривает коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемым в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.6. Для работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет приведен в приложении 4.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и " и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении

стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений учащихся (олимпиады, фестивали, конкурсы, соревнования и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогическим работникам может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большим сроком реализации программы (более 3-х лет), реализация нескольких образовательных программ; спецификой образовательной программы Учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ.

2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется исходя из минимального оклада по профессионально-квалификационной группе и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Администратор	1,0	4050
2 квалификационный	Заведующий	1,09	4429

уровень	хозяйством		
---------	------------	--	--

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	1,0	5227

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональные профессии рабочих и профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, первого уровня.

Квалификационные уровни	Должности	Коэффициент	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень			
1 квалификационный разряд	Сторож	1,0	3715
2 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений Дезинфектор	1,04	3864
3 квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09	4049

3.3. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа № 2»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденным постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1782.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№п/п	Перечень оснований	Размер выплат в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За специализацию тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями "специализированная детско-юношеская спортивная школа", "детско-юношеская спортивная школа" и других организаций дополнительного образования спортивной направленности)	15

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в Учреждении.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Статус специализации устанавливается администрацией города Арзамаса по предложениям департамента образования и комитета физической культуры и спорта администрации города Арзамаса при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№п\п	Наименование доплат	В % от должностного оклада (ставки заработной платы)
------	---------------------	--

1.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам; - работникам, получающим месячный оклад; <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>Не менее чем в двойном размере;</p> <p>Не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>Не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.</p>
2.	<p>За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)</p>	<p>35 %</p>

1.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа № 2»

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в % от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебными залами (спортивный, тренажерный, бассейн)	10
2. За обслуживание вычислительной техники	
Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к занятиям, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера):	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
3. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
- педагогическим работникам;	10
- другим работникам	25
4. Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам образовательной организации за участие в экспериментальной и инновационной деятельности по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
Педагогическим работникам за каждую площадку, проект	15
Руководителю за каждую площадку, проект	10
Заместителям руководителя за каждую площадку, проект	10
5. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
6. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	30
7. Иные виды доплат за дополнительно возложенные на работников обязанности, не предусмотренные данным перечнем (предусмотренные локальным актом организации)	15

Примечания.

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей

работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Руководителям доплата за дополнительно возложенные обязанности устанавливается главой администрации в трудовом договоре: руководителям Учреждения в процентах от должностного оклада. Заместителю руководителя она устанавливается приказом руководителя Учреждения от величины должностного оклада и процента выплат по этому основанию.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	преподаватели, преподаватель по организации спортивно-массовой работы, руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты , старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели , инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной

Примечание.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим

инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

2) педагогам дополнительного образования;

3) методистам;

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа № 2»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом постановления мэра города Арзамаса № 1783 от 14.10.2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования города Арзамаса, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса № 1855 от 29.10.2008г., иных муниципальных правовых актов и вводится с целью повышения качества и результата трудовой деятельности работников организации, мотивации работников организации, развития творчества, инициативы в реализации поставленных задач, повышения качества образования учащихся, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера.

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета организации и является Приложением к Положению об оплате труда работников организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. В соответствии с действующим законодательством выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных

[приложением 1](#) к Положению);

➤ премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за выполнение непредвиденных, срочных и важных работ; мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработку и реализацию образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; внедрение эффективных методов управления организацией.

2.1.1.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность тренерам-преподавателям изложен в п.2.7. настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе прогрессивных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения по достигнутым показателям эффективности, установленным локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в соответствии с Приложением 1

2.1.4. Премиальные выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия в организации; успешную организацию летнего отдыха; за получение отраслевой награды, почетной грамоты. Порядок и условия премирования работников по этому основанию разрабатываются образовательной организацией.

2.1.5. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательной организации изложен в разделе 3 настоящего Приложения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации по видам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в образовательной организации.

Основная доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна выплачиваться за качество выполненных работ в соответствии с достигнутыми значениями показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и выслугу лет. Остальные виды выплат стимулирующего характера выплачиваются после выше указанных выплат при наличии финансовых средств.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются приказом руководителя на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

2.7. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям.

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки могут устанавливаться в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы в соответствии с таблицей:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Стимулирующие выплаты (в % от должностного оклада (ставки заработной платы) на одного занимающегося)
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	6	До 2,2
2.	Начальный	до года	15	6	До 3
		свыше года	14	9	До 5

Ставка заработной платы тренера-преподавателя на указанных в таблице этапах подготовки устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6 - 17 лет.

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям на учебно-тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования могут устанавливаться в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы в соответствии с таблицей:

Этапы подготовки	Минимальная наполняемость групп (человек)	Период обучения (лет)	Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада (ставки заработной платы))			Максимальный объем учебно-тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
			Группы видов спорта			
			I	II	III	
Учебно-тренировочный этап	Устанавливается организацией	1 - 2 год обучения	до 9	до 8	до 7	12
		свыше 2 лет	до 15	до 13	до 11	18
Этап спортивного совершенствования	Устанавливается организацией	до года	до 24	до 21	до 18	24
		свыше года	до 39	до 34	до 29	28

Ставка заработной платы тренера-преподавателя на указанных в таблице этапах подготовки устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- I группа видов спорта - все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых;

- II группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

- III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: спортивного совершенствования - 12 человек; учебно-тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, сокращается не более чем на 25 процентов.

3. Условия и порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим и другим работникам образовательной организации за качество выполняемой работы.

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических и других работников разрабатываются образовательной организацией самостоятельно. При этом обеспечивается соподчиненность показателей руководителя, заместителей руководителя и работников организации, т.е. так чтобы показатели эффективности деятельности работников обеспечивали выполнение показателей эффективности деятельности руководителей и организации в целом.

3.1.1. Критерии и максимальные баллы в оценочном листе работников организации:

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МАУ ДО ДЮСШ № 2

Таблица № 1

Основания для назначения стимулирующих выплат			
№ критерия	Критерии деятельности	Оценка	баллы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
Тренер- преподаватель			
1.	Своевременное и качественное ведение тренерской документации (учебное планирование, отчетная документация, заполнение журналов и т.п.)	Да/нет	1
2.	Педагогом ведется портфолио профессиональных достижений и постоянно обновляется	Да/нет	1
3.	Результаты участия учащихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях. За последний год при наличии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.		6

3.1.	Участие учащихся, команд (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) в официальных соревнованиях: -районные – 0,5 баллов каждое; -областные – 1 балл каждое; -всероссийские- 2 балла каждое; -международные 3 балла каждое.	41 балл и выше 21-40 баллов 1-20 баллов	3 2 1
3.2.	Наличие победителей и призеров в командных (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) официальных соревнованиях: -районные –0,3 балла каждое место; -областные – 0,5 балла каждое место; -всероссийские- 1 балл каждое место; -международные - 3 балла каждое место.	21 балл и выше 11-20 баллов 1-10 баллов	3 2 1
4.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся		5
4.1.	Уровень освоения образовательной программы по результатам промежуточной аттестации:	-ниже среднего уровня по школе - 95-97% - 98-100%	0 1 2
4.2.	Учащиеся, получившие спортивные разряды и звания за последние три года: -массовые разряды - 0,2 балл за человека; - 1 взрослый разряд – 1 балл за человека; - КМС- 2 балла за человека;	21балл и выше 11-20 баллов 1- 10 баллов	3 2 1
5.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки		3
5.1.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки: -СОГ – 1 балл за группу; -ГНП – 2 балла за группу; -УТГ – 3 балла за группу	10 баллов и выше 5-9 баллов 1-4 баллов	3 2 1
6.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства		4
6.1.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства	1 место 2 место 3 место Участие	4 3 2 1
7.	Повышение профессионального мастерства		14
7.1.	Повышение квалификационной категории	Высшая Первая Вторая	10 5 1
7.2.	КПК в объеме не менее 72 часов	Да/нет	2
7.3.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлениях на конференциях, семинарах, форумах выше уровня ОУ и вне должностных обязанностей	Да/нет	2
8.	Разработка и внедрение авторской образовательной программы		1
9.	Организация работы и реализация платных дополнительных образовательных программ		6
9.1.	Реализация платных дополнительных образовательных программ - 1 балл за группу	10 баллов и выше	5 3

		5-9 баллов 1-4 баллов	1
9.2.	Контроль за своевременной оплатой за содержание ребенка 100% обучающихся от группы	Да/нет	1
10.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ		7
10.1.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий	Да/нет	1
10.2.	Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя	Да/нет	1
10.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога и учащихся	Всероссийский Областной Городской	5 3 1
11.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет	2
12.	Ведение социально значимой деятельности		2
12.1	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах	Да/нет	1
12.2.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), девиантного поведения и стоящих на учете КДН	Да/нет	1
13.	Показатели воспитательной работы		8
13.1.	Организация учащихся к участию в культурно-массовых мероприятиях	Областных Городских Школьных	3 2 1
13.2.	Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих и др. мероприятий	В рамках школы В рамках отделения В рамках группы	3 2 1
13.3.	Организация работы с родителями	Постоянно Периодически	2 1
Максимально возможная выплата по всем критериям			60

Таблица № 2

№ критерия	Критерии деятельности	Оценка	% от должностного оклада
Заместитель директора по УВР			
1.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки		3
1.1.	Сохранение контингента учащихся.	99%-100% 97%-98% до 97%	3 2 1
2.	Повышение профессионального мастерства		6
2.1.	Ежегодное повышение квалификации в объеме не менее 72 часов	Да/нет	2
2.2.	Повышение квалификационной категории курируемых педагогов	Да/нет	2
2.3.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлений	Да/нет	2

	на конференциях, семинарах, форумах выше уровня ОУ и вне должностных обязанностей		
3.	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства		4
3.2.	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место 2 место 3 место Участие	4 3 2 1
4.	Организация работы и реализация платных дополнительных образовательных программ		6
4.1.	Организация платных дополнительных образовательных программ - 1 балл за группу	10 баллов и выше 5-9 баллов 1-4 баллов	5 3 1
4.2.	Контроль за своевременной оплатой за содержание ребенка	Да/нет	1
5.	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да/нет	5
6.	Система работы с документами заместителя директора.	Да/нет	5
7.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся		5
7.1.	Уровень освоения образовательной программы по результатам промежуточной аттестации:	-ниже среднего уровня по школе - 95-97% - 98-100%	0 1 2
7.2.	Учащиеся получившие спортивные разряды и звания: - массовые разряды; - 1 взрослый разряд; - КМС;	- массовые разряды; - 1 взрослый разряд; - КМС;	1 2 3
8.	Результаты участия учащихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях. За последний год при наличии положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.		6
8.1.	Участие учащихся, команд в официальных соревнованиях	-городские; -районные ; -областные; -всероссийские;	0,5 1 2 3
8.2.	Наличие победителей и призеров в официальных соревнованиях	-городские -районные ; -областные; -всероссийские;	0,3 0,5 1 3
9.	Методическая работа курируемых педагогов.	Да/нет	1
10.	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Да/нет	1
11.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да/нет	1
12.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да/нет	1

13.	Выполнение планов внутришкольного контроля, посещений занятий (мероприятий) курируемых педагогов	Да/нет	2
14.	Показатели воспитательной работы		8
14.1	Организация учащихся к участию в культурно-массовых мероприятиях	Областных Городских Школьных	3 2 1
14.2.	Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих и др. мероприятий	В рамках школы В рамках отделения В рамках группы	3 2 1
14.3.	Организация работы с родителями	Постоянно Периодически	2 1
15.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ		7
15.1.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий	Да/нет	1
15.2.	Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя	Да/нет	1
15.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога и учащихся	Всероссийский Областной Городской	5 3 1
16.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет	2
17.	Ведение социально значимой деятельности		2
17.1	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах	Да/нет	1
17.2	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), девиантного поведения и стоящих на учете КДН	Да/нет	1
Максимально возможная выплата по всем критериям			65

Примечания:

- Сохранение контингента учащихся – отсутствие отсева (кроме перевода в школу повышенного статуса, смены учреждения по месту жительства).
- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени, в течение рассматриваемого периода.
- Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов, представителей контролирующих органов.
- Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны руководителя организации, представителей контролирующих органов.
- Методическая работа - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

- Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.
- Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательной организации и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах образовательной организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.
- Наличие анализов, отчётов, справок, протоколов, методических рекомендаций и т.п.
- Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

Таблица № 3

№ критерия	Критерии деятельности	Оценка	% от должностного оклада
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
Главный бухгалтер			
1.	Отсутствие нарушений при исполнении бюджета	Да/нет	5
2.	Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчётов	Да/нет	25
3.	Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов	Да/нет	15
4.	Отсутствие нарушений при проведении выверки расчетов по налогам, платежам и сборам	Да/нет	5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений работников ДЮСШ по вопросам оплаты труда	Да/нет	5
6.	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчетности	Да/нет	5
7.	Уменьшение замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности в ДЮСШ	Да/нет	10
8.	Ведение бухгалтерского учета и отчетности по внебюджетной деятельности	Да/нет	30
Максимально возможная выплата по всем критериям			100

Таблица №4

Эффективная организация охраны, укрепления жизни и здоровья медицинского персонала			
1.	Отсутствие нарушений проведение профилактических, оздоровительных мероприятий с участниками образовательного процесса	Да/нет	10
2.	Отсутствие нарушений при информировании родителей, администрации, тренеров-преподавателей о состоянии здоровья обучающихся и воспитанников ДЮСШ	Да/нет	5
3.	Отсутствие нарушений при проведении оздоровительных мероприятий с детьми с ОВЗ, с ООП, девиантного поведения и стоящих на учете КДН	Да/нет	10
4.	Отсутствие нарушений при отслеживании срока годности медикаментов, оснащении и пополнении	Да/нет	5

	медицинским инвентарем и оборудованием		
5.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния ДЮСШ	Да/нет	5
6.	Мониторинг уровня состояния здоровья участников образовательного процесса ДЮСШ	Да/нет	10
7.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да/нет	5
Максимально возможная выплата по всем критериям			50

Таблица № 5

Эффективная организация санитарно-гигиенических, пожарных, антитеррористических требований и сохранность имущества			
Заведующий хозяйством, администратор			
1.	Отсутствие нарушений при ведении и содержании документации в надлежащем порядке, своевременная сдача отчетов в бухгалтерию	Да/нет	5
2.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности	Да/нет	5
3.	Отсутствие нарушений соблюдение правил пожарной безопасности	Да/нет	5
4.	Отсутствие нарушений при соблюдении санитарно-гигиенических норм	Да/нет	5
5.	Отсутствие нарушений при организации уборки и ремонтных работ зданий, сооружений ДЮСШ	Да/нет	5
6.	Отсутствие нарушений при устранении технических неполадок по заявкам работников ДЮСШ	Да/нет	5
7.	Отсутствие нарушений при сохранности имущества ДЮСШ, соблюдении правил эксплуатации зданий и помещений ДЮСШ	Да/нет	5
8.	Отсутствие нарушений при инвентаризации, хранении и списании материальных ценностей (соблюдение сроков)	Да/нет	5
9.	Отсутствие нарушений при составлении документации на проведение текущего и капитального ремонта	Да/нет	5
10.	Высокое качество подготовки, организации безопасного обеспечения учебно-тренировочных занятий, спортивно-массовых мероприятий и ремонтных работ	Да/нет	5
Максимально возможная выплата по всем критериям			50

Таблица № 6

Эффективная организация технического обеспечения и обслуживания зданий, сооружений, оборудования и механизмов ДЮСШ			
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщики служебных помещений			
1.	Отсутствие нарушений при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений, оборудования и механизмов ДЮСШ	Да/нет	5

2.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности	Да/нет	5
3.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил пожарной безопасности	Да/нет	5
4.	Отсутствие нарушений при соблюдении санитарно-гигиенических норм	Да/нет	5
5.	Отсутствие нарушений при сохранности имущества ДЮСШ, соблюдении правил эксплуатации зданий и помещений ДЮСШ	Да/нет	10
6.	Высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений, оборудования и механизмов ДЮСШ	Да/нет	20
Максимально возможная выплата по всем критериям			50

Таблица № 7

Эффективная организация охраны объектов ДЮСШ и уборки территории			
Сторож, дворник			
1.	Отсутствие нарушений при организации охраны объектов ДЮСШ и уборки территории	Да/нет	5
2.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности	Да/нет	5
3.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил пожарной безопасности	Да/нет	5
4.	Отсутствие нарушений при соблюдении санитарно-гигиенических норм	Да/нет	10
5.	Отсутствие нарушений при сохранности имущества ДЮСШ, при соблюдении правил эксплуатации зданий и помещений ДЮСШ	Да/нет	10
6.	Высокое качество уборки территории и эффективная организация охраны объектов ДЮСШ	Да/нет	15
Максимально возможная выплата по всем критериям			50

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции и если в актах о несчастных случаях Н-1 и Н-2 установлена вина заместителя директора).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2

4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		-2
---	--	----	--	----

3.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за качество выполняемой работы устанавливаются приказом руководителя в денежной форме. Премирование работников по данному основанию без использования показателей и критериев эффективности работы, измеряемых баллами, **не допускается**.

3.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за качество выполняемой работы является итоговый оценочный лист и решение представительного органа работников организации о согласовании оценки эффективности работы работников организации.

3.4. Оценка качества работы работников организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.4.1. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель, заместители руководителя, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления образовательной организации.

3.4.2. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических и других работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя.

3.4.3. Оценочные листы эффективности деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.4.4. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, показатели и критерии эффективности работы работника и количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.4.5. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.4.6. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.4.7. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или представительный орган образовательной организации.

3.4.8. Руководитель представляет в представительный орган образовательной организации аналитическую информацию о достижениях работников образовательной организации, стимулирование которых производится за качество выполняемой работы, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.4.9. На основании представления руководителя организации представительный орган образовательной организации принимает решение о согласовании представленных

результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений представительного органа образовательной организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.5. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на **максимальное** количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла - Д.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации за качество выполняемой работы в соответствии с достигнутыми качественными и количественными значениями показателей эффективности работы рассчитывается по формуле:

$$ПК = (Д \times Б), \quad \text{где}$$

ПК - ежемесячная стимулирующая надбавка работнику за качество и высокие результаты работы;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество набранных работником баллов.

3.7. Оставшаяся часть стимулирующего фонда после начислений надбавки за качество выполняемых работ, используется для выплат стимулирующего характера по другим основаниям, предусмотренных настоящим Положением.

3.8. Стимулирующая надбавка за качество выполненной работы выплачивается работникам организации в следующем за отчетным месяце, т.е. на месяц позже.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

тренера-преподавателя

Выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____ (Ф.И.О. работника)

на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ (указать период работы)

Основания для назначения стимулирующих выплат			
№ критерия	Критерии деятельности	Оценка	баллы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
Тренер- преподаватель			
1.	Своевременное и качественное ведение тренерской документации (учебное планирование, отчетная документация, заполнение журналов и т.п.)	Да/нет	1
2.	Педагогом ведется портфолио профессиональных достижений и постоянно обновляется	Да/нет	1
3.	Результаты участия обучающихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях. За последний год при наличии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.		6
3.1.	Участие учащихся, команд (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) в официальных соревнованиях: -районные – 0,5 баллов каждое; -областные – 1 балл каждое; -всероссийские- 2 балла каждое; -международные 3 балла каждое.	41 балл и выше 21-40 баллов 1-20 баллов	3 2 1
3.2.	Наличие победителей и призеров в командных (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) официальных соревнованиях: -районные –0,3 балл каждое мест; -областные – 0,5 балла каждое место; -всероссийские- 1 балла каждое место; -международные - 3 балла каждое место.	21 балл и выше 11-20 баллов 1-10 баллов	3 2 1
4.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся		5
4.1.	Уровень освоения образовательной программы по результатам промежуточной аттестации:	-ниже среднего уровня по школе - 95-97% - 98-100%	0 1 2
4.2.	Учащиеся получившие спортивные разряды и звания за последние три года: -массовые разряды - 0,2 балл за человека; - 1 взрослый разряд – 1 балл за человека; - КМС- 2 балла за человека;	21балл и выше 11-20 баллов 1- 10 баллов	3 2 1
5.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки		3
5.1.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки: -СОГ – 1 балл за группу;	10 баллов и	3

	-ГНП – 2 балла за группу; -УТГ – 3 балла за группу	выше 5-9 баллов 1-4 баллов	2 1
6.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства		4
6.1.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства	1 место 2 место 3 место Участие	4 3 2 1
7.	Повышение профессионального мастерства		14
7.1.	Повышение квалификационной категории	Высшая Первая Вторая	10 5 1
7.2.	КПК в объеме не менее 72 часов	Да/нет	2
7.3.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлений на конференциях, семинарах, форумах выше уровня ОУ и вне должностных обязанностей	Да/нет	2
8.	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Да/нет	1
9.	Организация работы и реализация платных дополнительных образовательных программ		6
9.1.	Реализация платных дополнительных образовательных программ - 1 балл за группу	10 баллов и выше 5-9 баллов 1-4 баллов	5 3 1
9.2.	Контроль за своевременной оплатой за содержание ребенка 100% обучающихся от группы	Да/нет	1
10.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ		7
10.1.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий	Да/нет	1
10.2.	Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя	Да/нет	1
10.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога и учащихся	Всероссийский Областной Городской	5 3 1
11.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет	2
12.	Ведение социально значимой деятельности		2
12.1	Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах	Да/нет	1
12.2.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), девиантного поведения и стоящих на учете КДН	Да/нет	1
13.	Показатели воспитательной работы		8
13.1.	Организация учащихся к участию в культурно-массовых мероприятиях	Областных Городских Школьных	3 2 1
13.2.	Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих и др. мероприятий	В рамках школы В рамках	3 2

		отделения В рамках группы	1
13.3.	Организация работы с родителями	Постоянно Периодически	2 1
Максимально возможная выплата по всем критериям			60

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре работником и сдается в комиссию с материалами (портфолио) подтверждающими позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности тренера-преподавателя.

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /
 (подпись) (Ф.И.О.
 работника)

Секретарем комиссии: _____
 (подпись)
 (Ф.И.О.)

Принято « ____ » _____ 20__ г.

**ПРОТОКОЛ № ___ от _____
оценочного листа тренера-преподавателя**

Основания для назначения стимулирующих выплат			
№ критерия	Критерии деятельности	Оценка	баллы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
Тренер- преподаватель			
1.	Своевременное и качественное ведение тренерской документации (учебное планирование, отчетная документация, заполнение журналов и т.п.)	Да/нет	1
2.	Педагогом ведется портфолио профессиональных достижений и постоянно обновляется	Да/нет	1
3.	Результаты участия учащихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях. За последний год при наличии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.		6
3.1.	Участие учащихся, команд (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) в официальных соревнованиях: -районные – 0,5 баллов каждое; -областные – 1 балл каждое; -всероссийские- 2 балла каждое; -международные 3 балла каждое.	41 балл и выше 21-40 баллов 1-20 баллов	3 2 1
3.2.	Наличие победителей и призеров в командных (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока) официальных соревнованиях: -районные –0,3 балл каждое мест; -областные – 0,5 балла каждое место; -всероссийские- 1 балла каждое место; -международные - 3 балла каждое место.	21 балл и выше 11-20 баллов 1-10 баллов	3 2 1
4.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся		5
4.1.	Уровень освоения образовательной программы по результатам промежуточной аттестации:	-ниже среднего уровня по школе - 95-97% - 98-100%	0 1 2
4.2.	Учащихся получившие спортивные разряды и звания за последние три года: -массовые разряды - 0,2 балл за человека; - 1 взрослый разряд – 1 балл за человека; - КМС- 2 балла за человека;	21балл и выше 11-20 баллов 1- 10 баллов	3 2 1
5.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки		3
5.1.	Сохранность контингента учащихся на этапах спортивной подготовки: -СОГ – 1 балл за группу; -ГНП – 2 балла за группу; -УТГ – 3 балла за группу	10 баллов и выше 5-9 баллов 1-4 баллов	3 2 1
6.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства		4
6.1.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах	1 место	4

	профессионального мастерства	2 место 3 место Участие	3 2 1
7.	Повышение профессионального мастерства		14
7.1.	Повышение квалификационной категории	Высшая Первая Вторая	10 5 1
7.2.	КПК в объеме не менее 72 часов	Да/нет	2
7.3.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлениях на конференциях, семинарах, форумах выше уровня ОУ и вне должностных обязанностей	Да/нет	2
8.	Разработка и внедрение авторской образовательной программы		1
9.	Организация работы и реализация платных дополнительных образовательных программ		6
9.1.	Реализация платных дополнительных образовательных программ - 1 балл за группу	10 баллов и выше 5-9 баллов 1-4 баллов	5 3 1
9.2.	Контроль за своевременной оплатой за содержание ребенка 100% обучающихся от группы	Да/нет	1
10.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ		7
10.1.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий	Да/нет	1
10.2.	Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя	Да/нет	1
10.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога и обучающихся	Всероссийский Областной Городской	5 3 1
11.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций		2
12.	Ведение социально значимой деятельности		2
12.1	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах	Да/нет	1
12.2.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), девиантного поведения и стоящих на учете КДН	Да/нет	1
13.	Показатели воспитательной работы		8
13.1.	Организация учащихся к участию в культурно-массовых мероприятиях	Областных Городских Школьных	3 2 1
13.2.	Организация и проведение воспитательных, профилактических, творческих и др. мероприятий	В рамках школы В рамках отделения В рамках группы	3 2 1
13.3.	Организация работы с родителями	Постоянно Периодически	2 1
Максимально возможная выплата по всем критериям			60

Мы, комиссия, ниже подписавшиеся, в составе: председатель комиссии _____,
члены комиссии: _____

рассмотрев представленные материалы подтверждающие позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности тренера-преподавателя (портфолио) и оценив выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы тренера-преподавателя _____, вынесли следующее решение:

рекомендовать _____,
для установления стимулирующей выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____,
в размере _____.

«_____» _____ 20__ г.
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа № 2»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МАУ ДО ДЮСШ № 2, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ
ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)** , рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1.2.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	9 220	10 390

<**> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.»