

Утверждаю  
Директор МБОУ ДО «ДЮСШ»  
С. И. Бадькова  
«31» ноября 2014 г.



## Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ» (далее именуемое «Положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Чесменского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников; Постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. N275 -П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений" и Положением об оплате труда работников образования Чесменского муниципального района.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ» (далее именуемое «Учреждение»).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, (далее именуемые «работники») устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендации Челябинской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

1.4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты

компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников на соответствующий финансовый год, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Положением и производятся в пределах фонда оплаты труда.

## **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

3.1. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в Учреждении, осуществляемую на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за

которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения Педагогического совета;

6) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3.2. Оплата труда работников, занятых по внутреннему совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

3) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 3.1. настоящего Положения.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Чесменского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера. Районный коэффициент применяется в размере 15%.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении 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 объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями,

не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5) Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором

6) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

7) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

8) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет в размере до 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в настоящем Положении, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта», Приказом Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области от 21.04.2016 № 21-Ю «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу на новую систему оплаты труда работников учреждений спортивной подготовки» и Положением об оплате труда работников образования Чесменского района, с учетом мнения Педагогического совета и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты

труда работников, и выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

6.3. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет (приложение №2);
- 4) выплаты за квалификационную категорию (приложение №2)
- 5) выплаты за наличие ученой степени почетного звания(приложение №2)
- 6) выплаты за образование (приложение №2)
- 7) выплаты за сохранность контингента (приложение №2)
- 8) надбавка молодым специалистам (приложение №2)
- 9) премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, устанавливаемых на основании «Положения о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» (премии)(приложение №3).

6.5. К выплатам, учитывающим особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников относятся:

- 1) надбавка за работу в отдельных классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (приложение №2);
- 2) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Чесменского муниципального района в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов определенных Правительством Челябинской области (в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ). Начисление надбавки производится за фактическую педагогическую нагрузку(приложение №2);
- 3) Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (приложение №2).

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области. Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производить с учетом норм учебной нагрузки с применением коэффициентов специфики и приоритетность предметов.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №2-4 к настоящему Положению и локальными нормативными актами Учреждения.

6.7. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории производится:

- 1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления

документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 НАП-1073/02.

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.10. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении производятся с учетом мнения профкома.

## **7. Условия оплаты труда директора Учреждения.**

7.1. Зарплата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования администрации Чесменского муниципального района, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Оценка сложности труда директора Учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением в соответствии с приложением №5к настоящему Положению.

В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда директора.

7.3. Группа по оплате труда директора Учреждения утверждается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района в соответствии с показателями сложности руководства Учреждением по состоянию на 1 сентября.

7.4. Для установления должностного оклада директора Учреждения в соответствии с группой оплаты труда Учреждения определяется коэффициент кратности к средней заработной плате основных (педагогических) работников Учреждения.

7.5. Директор Учреждения может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего

педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании заявления директора Учреждения, согласованного с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда директора Учреждения со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании заявления директора Учреждения, согласованному с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

7.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы основных (педагогических) работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

7.7. Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы основных (педагогических) работников Учреждения, формируется за счет всех финансовых источников.

Определение размера средней заработной платы работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Должностной оклад директора Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

7.8. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329"О типовой форме трудового договора с руководителем государственной(муниципальной) организации ".

7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

7.10. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда директора Учреждения, производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы директора Учреждения и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы директора Учреждения, устанавливаемыми Управлением образования администрации Чесменского муниципального района (приложение №6).

Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района на основании письменного обращения директора Учреждения.

7.11. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.12. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **8. Порядок исчисления размера средней заработной платы всех работников**

### **Учреждения для определения размера должностного оклада директора Учреждения**

8.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основных работников Учреждения для определения размера должностного оклада директора Учреждения (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основных работников Учреждения (работающих по основному месту работы) для определения размера должностного оклада директора Учреждения (Применяется статистическая отчетность по форме № ЗП-Образование, утвержденная приказом Росстата от 30.11.2015 г. № 594).

8.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера основных работников Учреждения. Выплаты стимулирующего характера основных работников Учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

8.3. Расчет средней заработной платы основных работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

8.4. Средняя заработная плата основных работников Учреждения (работающих по основному месту работы) определяется путем деления сумм окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера основных работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на сумму среднемесячной численности основных работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения. Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

8.5. Среднемесячная численность основных работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 8.4 настоящего Положения.

8.6. Среднесписочная численность основных работников за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. Округление производится до двух знаков после запятой.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и вступает в силу после утверждения директором Учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.2. Педагогический (основной) персонал Учреждения - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

9.3. Управление образования администрации Чесменского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

9.4. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список.

9.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств местного бюджета на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Чесменского муниципального района, из средств от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Директор Учреждения несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

9.7. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов (без учета уральского коэффициента) в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- 1) при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);
- 2) в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально);
- 3) оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- 4) оказание материальной помощи при рождении ребенка;
- 5) оказание материальной помощи при регистрации брака (жениху или невесте).

Решение об оказании материальной помощи принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимает начальник Управления образования администрации Чесменского муниципального района на основании письменного заявления директора Учреждения.

9.8. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения на очередной финансовый год работникам Учреждения, включая директора, могут выплачиваться единовременные премии в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (30,40,50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях не менее пяти лет;
- 2) в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях;
- 3) в связи с профессиональными праздниками.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

9.9. Молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере трех минимальных размеров оплаты труда при поступлении на работу в Учреждение в год окончания учебного заведения по очной форме обучения. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы.

9.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, материальной помощи, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.11. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.12. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

9.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.14. Согласно ст.ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам Учреждения согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N466 установлена удлиненная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере 42 дня. Всем остальным категориям работников установлена продолжительность отпуска 28 календарных дней.

**Оклады работников МБОУ ДО «ДЮСШ»**

**По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад(рублей)
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	8030
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8360

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	завуч	9950

Согласовано:

Председатель профсоюза работников  
МБОУ ДО «ДЮСШ»

## Перечень

**стимулирующих выплат, характеризующих результаты труда работников, и учитывающих особенности деятельности МБОУ ДО «ДЮСШ» и отдельных категорий работников**

**Повышающие коэффициенты за стаж работы педагогическим работникам (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки, но не выше ставки)**

стаж педагогической работы	надбавка
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
от 15 лет и выше	20%

**Повышающие коэффициенты за категорию педагогическим работникам и руководителям (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки)**

категория	надбавка
первая	10%
высшая	20%

**Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень кандидата наук, звания (к окладу (должностному окладу) с учётом фактической нагрузки, но не выше ставки)**

Награда, степень, звание	надбавка
за ученую степень кандидата наук	20%
за звание «Заслуженный учитель РФ»	30%
грамота Министерства образования и науки Челябинской области, грамота Министерства спорта Челябинской области	10%
грамота Министерства образования и науки РФ, грамота Министерства спорта РФ	15%
отличник Просвещения; за звание «Почетный работник образования», «Отличник спорта»	20%
за звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	20%
Ежемесячные надбавки за ученую степень кандидата наук, государственные награды выплачиваются при условии соответствия профилю преподаваемого предмета (деятельности).	

**Повышающий коэффициент за образование работников к должностному окладу**

образование	надбавка
высшее профильное образование	10%

**Повышающие коэффициенты за сохранность контингента педагогическим работникам (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки)**

Процент сохранности контингента	надбавка
80%	20%
50%	10%

В процент сохранности учитываются также выпускники общеобразовательной школы, проработавшие в МБОУ ДО «ДЮСШ» более трёх лет.

**Повышающие коэффициенты за высокие спортивные показатели тренера**

показатель	надбавка
Призовые места в региональных соревнованиях (спартакиада работников образования, летняя и зимняя всероссийская Спартакиада, фестиваль ВФСК ГТО и другие соревнования)	20%
Призовые места в областных соревнованиях (спартакиада работников образования, летняя и зимняя Спартакиада среди районов, фестиваль ВФСК ГТО и другие соревнования)	15%
Призовые места в районных соревнованиях (спартакиада работников образования, летняя и зимняя Спартакиада среди поселений, фестиваль ВФСК ГТО и другие соревнования)	10%

**Повышающие коэффициенты за высокие спортивные показатели воспитанников**

показатель	надбавка
Призовые места в региональных соревнованиях	20%
Призовые места в областных соревнованиях	15%
Призовые места в районных соревнованиях	10%
Призовые места в школьных соревнованиях	5%

**Повышающие коэффициенты за разрядную деятельность**

показатель	Надбавка (волейбол, баскетбол, футбол)	Надбавка (спортивные единоборства, лёгкая атлетика, настольный теннис)
Подготовка разрядников, выполнивших нормы КМС, Мастера Спорта	30	25
Подготовка разрядников, выполнивших нормы 1,2,3 взрослого разряда	25	20
Подготовка разрядников, выполнивших нормы 1,2,3 юношеского разряда	20	15

**Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки)**

Наименование должностей	Коэффициент доплаты
В соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных постановлением Главы Чесменского муниципального района	0,25

**Ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам МБОУ ДО «ДЮСШ» (к должностному окладу)**

Категория работников	Коэффициент доплаты
Тренер-преподаватель - молодой специалист, работающий в спортивной организации непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трёх групп.	0,3

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в организации дополнительного образования спортивной направленности в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

**Коэффициенты специфики работы**

(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников МБОУ ДО «ДЮСШ» с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего), работающим в ДЮСШ	0,15
---	------

Данный коэффициент применяется для оплаты труда тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) МБОУ ДО «ДЮСШ», за подготовку занимающихся на этапе спортивной подготовки и подготовку спортсменов высокого класса. Заработная плата тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) определяется путем умножения норматива оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) за подготовку одного занимающегося на количество занимающихся на этапе спортивной подготовки, умножения норматива оплаты труда тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) за подготовку спортсмена высокого класса, на количество спортсменов высокого класса и суммирования полученных произведений.

Тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов	0,2
---	-----

**Примерный перечень стимулирующих выплат, не входящих в круг основных обязанностей всем категориям работников МБОУ ДО «ДЮСШ» (от должностного оклада).**

1	<p>За работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму, ответственному по охране труда, контрактный управляющий, ответственному за питание воспитанников и обучающихся.</p> <p>Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: Делопроизводителя, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения.</p>	30%
2	<p>Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация групповых и индивидуальных учебных проектов)</p>	20%
3	<p>Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе и на участке), в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье</p>	15%
4	<p>Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей</p>	15%
5	<p>Работа по обновлению сайта в Интернете</p>	10%

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБОУ ДО**  
**«ДЮСШ» (премии)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Чесменского района в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБОУ ДО «ДЮСШ» к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера основным работникам (кроме директора МБОУ ДО «ДЮСШ») по результатам труда производится директором МБОУ ДО «ДЮСШ» по согласованию с Комиссией по премированию сотрудников МБОУ ДО «ДЮСШ» (далее Комиссия).

1.3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается на основании приказа директора МБОУ ДО «ДЮСШ».

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда основным работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МБОУ ДО «ДЮСШ», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение №4).

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Комиссии, действующей на основе Положения, утвержденного приказом по МБОУ ДО «ДЮСШ», что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые администрацией МБОУ ДО «ДЮСШ», и результаты самооценки работника, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива МБОУ ДО «ДЮСШ», обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей).

2.4. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников МБОУ ДО «ДЮСШ» устанавливается данным Положением.

2.5. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ ДО «ДЮСШ», осуществляются в виде премий (выдаются единовременно на основе отдельно

утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется по итогам за предыдущий месяц, а периодичность выплаты указывается в приказе директора МБОУ ДО «ДЮСШ». Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

2.6. Показатели для выплаты премий работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» и фиксированные размеры премий по результатам их устанавливаются по методике, приведенной в п.2.8.

2.7. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МБОУ ДО «ДЮСШ» 1 раз в месяц производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется протокол заседания комиссии по премированию сотрудников МБОУ ДО «ДЮСШ», отражающий количество баллов, набранное каждым работником;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надбавок), запланированный на месяц за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБОУ ДО «ДЮСШ». В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ надбавок, за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.: 1000 = 250 руб.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого основного работника МБОУ ДО «ДЮСШ», и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на текущий месяц. Поощрительные выплаты выплачиваются ежемесячно, что определяется данным Положением и приказом директора МБОУ ДО «ДЮСШ» в отношении работников.

### **3. Регламент участия Комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам**

3.1. Комиссия в соответствии с Положением участвует в распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «ДЮСШ».

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ ДО «ДЮСШ» в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Комиссией 1 раз в месяц. Заседания Комиссии проводятся по этому вопросу 20 числа месяца с тем, чтобы передать решение директору МБОУ ДО «ДЮСШ» не позднее 25 числа месяца. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Комиссии.

3.3. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол оценки качества результативности работников МБОУ ДО «ДЮСШ» за предыдущий период, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем основным работникам МБОУ ДО «ДЮСШ»;

- размеры выплачиваемых единовременно премий работникам МБОУ ДО «ДЮСШ».

3.4. Определение денежного веса одного балла и рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных

надбавок всем основным работникам МБОУ ДО «ДЮСШ», производится в соответствии с Положением в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ ДО «ДЮСШ».

3.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

3.6. Состав Комиссии 4 человека. В Комиссию входит руководитель образовательной организации, два представителя трудового коллектива и председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «ДЮСШ».

3.7. Комиссия имеет название «Комиссия по премированию сотрудников МБОУ ДО «ДЮСШ».

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников МБОУ ДО «ДЮСШ» в части соблюдения установленных в приложении №4 критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются администрации МБОУ ДО «ДЮСШ» для исправления и доработки.

3.9. Комиссия на основании Приложения 4 к положению об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ» составляет оценочные листы, которые основные работники заполняют самостоятельно. На основании этих оценочных листов, а также информации от администрации МБОУ ДО «ДЮСШ», комиссия выставляет баллы каждому работнику и утверждает на своем заседании протокол оценки качества результативности работников, с которым каждый работник МБОУ ДО «ДЮСШ» должен быть ознакомлен после утверждения комиссией.

3.10. В течение 5 дней с момента ознакомления работника МБОУ ДО «ДЮСШ» с протоколом заседания комиссии по премированию работников МБОУ ДО «ДЮСШ» работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника МБОУ ДО «ДЮСШ» о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника МБОУ ДО «ДЮСШ» может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. По истечении 10 дней после заседания Комиссии решение Комиссии об утверждении протокола заседания комиссии по премированию работников МБОУ ДО «ДЮСШ» вступает в силу. После чего издаётся приказ директора МБОУ ДО «ДЮСШ» об утверждении размеров премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

3.13. Приказ о стимулировании каждого работника МБОУ ДО «ДЮСШ» с утвержденными размерами поощрительных надбавок передается в бухгалтерию для оплаты.



**Критерии оценки качества результативности работы работников МБОУ ДО «ДЮСШ»**

№	Критерии	Механизм выявления (форма предъявления)	Показатель	Шкала и размер (количество баллов)	
А1.	1. Подготовка разрядников (отделения «Спортивных единоборств», «Легкая атлетика», «Настольный теннис»)	1. Выполнение и присвоение разрядных требований и норм	1. Количество обучающихся, выполнивших нормы КМС	5 баллов за каждого	
			Количество занимающихся, выполнивших норматив 1 взрослого разряда	2 балла за каждого	
			Количество занимающихся, выполнивших норматив 2 взрослого разряда	1,8 балла за каждого	
			Количество занимающихся, выполнивших норматив 3 взрослого разряда	1 балл за каждого	
			Количество занимающихся, выполнивших норматив 1 юношеского разряда	0,9 балла за каждого	
	2. Подготовка разрядников (Отделения «Волейбол», «Футбол», «Баскетбол»)		2. Выполнение и присвоение разрядных требований и норм	Количество занимающихся, выполнивших норматив 2 юношеского разряда	0,7 балла за каждого
				Количество занимающихся, выполнивших норматив 3 юношеского разряда	0,5 балла за каждого
				2. Количество обучающихся, выполнивших нормы КМС	10 баллов за каждого
				Количество занимающихся, выполнивших норматив 1 взрослого разряда	5 балла за каждого
				Количество занимающихся, выполнивших норматив 2 взрослого	4 балла за каждого

			<p>разряда Количество занимающихся, выполнивших норматив 3 взрослого разряда</p> <p>Количество занимающихся, выполнивших норматив 1 юношеского разряда</p> <p>Количество занимающихся, выполнивших норматив 2 юношеского разряда</p> <p>Количество занимающихся, выполнивших норматив 3 юношеского разряда</p>	<p>3 балла за каждого</p> <p>2 балла за каждого</p> <p>1,2 балла за каждого</p> <p>1 балл за каждого</p>
A2.	Зачисление учащихся в школу или училище олимпийского резерва	Справка из ОУ, в которое зачислен спортсмен	Количество зачисленных в УОР и (или) ШОР	10 баллов за каждого
A3.	Результативность участия в соревновательной деятельности учащихся согласно календарным планам спортивно-массовых мероприятий всех уровней	Грамоты, дипломы, выписки из протоколов	Участники и призеры в соревнованиях школьного, муниципального, окружного, областного, регионального, всероссийского уровня (в случае, если соревнования проводятся не по тому виду спорта, который является для тренера-преподавателя основным, обязательное условие - присутствие тренера-преподавателя на соревнованиях)	<p>1. Участие в соревнованиях (личные, командные):</p> <p>Зональные - 0,5 балла за каждого</p> <p>Областные – 0,7 балла за каждого</p> <p>Региональные – 1 балл за каждого</p> <p>Российские – 1,5 балла за каждого</p> <p>2. Призеры соревнований:</p> <p>Школьные личные</p> <p>1м – 0,3 балла за каждого</p> <p>2м – 0,2 балла за каждого</p> <p>3м – 0,1 балла за каждого</p> <p>Районные личные</p> <p>1м – 0,3 балла за каждого</p> <p>2м – 0,2 балла за каждого</p> <p>3м – 0,1 балла за каждого</p> <p>Зональные личные</p> <p>1м – 1 балл за каждого</p>

				<p>2м – 0,9 балла за каждого  3м – 0,8 балла за каждого</p> <p>Областные личные  1м – 1,5 балла за каждого  2м – 1,4 балла за каждого  3м – 1,3 балла за каждого</p> <p>Региональные личные  1м – 2 балла за каждого  2м – 1,9 балла за каждого  3м – 1,8 балла за каждого</p> <p>Российские личные  1м – 3 балла за каждого  2м – 2,9 балла за каждого  3м – 2,8 балла за каждого</p> <p>3. Призеры соревнований:</p> <p>Школьные командные  1м – 1 балл  2м – 0,9 балла  3м – 0,8 балла</p> <p>Районные командные  1м – 1 балл  2м – 0,9 балла  3м – 0,8 балла</p> <p>Зональные командные  1м – 1,5 балла  2м – 1,4 балла  3м – 1,3 балла</p> <p>Областные командные  1м – 2 балла  2м – 1,4 балла  3м – 1,3 балла</p> <p>Региональные командные  1м – 5 баллов  2м – 4,9 балла  3м – 4,8 балла</p>
--	--	--	--	---

				<p>Российские командные</p> <p>1м – 10 баллов</p> <p>2м – 9,9 балла</p> <p>3м – 9,8 балла</p>
A4.	<p>Результативность участия в Спартакиаде работников образования и спартакиаде трудовых коллективов</p>	<p>Грамоты, дипломы, выписки из протоколов, приказов</p>	<p>Участники и призеры в соревнованиях муниципального, областного уровня</p>	<p>Участие. Районные соревнования:</p> <p>1 категория сложности: лыжные гонки, туризм, плавание, арм-спорт, гиревая эстафета – 1 балла;</p> <p>2 категория сложности: легкая атлетика, волейбол, футбол – 0,8 балл;</p> <p>3 категория сложности: настольный теннис, пулевая стрельба, шахматы, шашки, городки – 0,5 балла</p> <p>Участие. Областные соревнования:</p> <p>1 категория сложности: лыжные гонки, туризм, плавание, арм-спорт, гиревая эстафета – 1,5 балла;</p> <p>2 категория сложности: волейбол, лёгкая атлетика, футбол – 1,3 балл;</p> <p>3 категория сложности: шахматы, шашки, пулевая стрельба, городки – 0,9 балла</p> <p>Призовые места. Районные соревнования:</p> <p>1 категория сложности: лыжные гонки, туризм, плавание, арм-спорт, гиревая эстафета</p> <p>1 место – 2,5 балла;</p> <p>2 место – 2 балла;</p> <p>3 место – 1,5 балла</p> <p>2 категория сложности: легкая атлетика и волейбол, футбол</p> <p>1 место - 2 балла;</p> <p>2 место – 1,5 балла;</p> <p>3 место – 1 балла</p> <p>3 категория сложности: настольный теннис, пулевая стрельба, шахматы,</p>

				<p>шашки, городки  1 место – 1,5 балла  2 место – 1 балл  3 место – 0,8 балла  Призовые места областные соревнования:  1 категория сложности: лыжные гонки, туризм, плавание, арм-спорт, гиревая эстафета  1 место – 3 балла;  2 место – 2,5 балла;  3 место – 2 балла  2 категория сложности: волейбол, лёгкая атлетика, футбол  1 место - 2,5 балла;  2 место – 2 балла;  3 место – 1,5 балла  3 категория сложности: шахматы, пулевая стрельба, шахматы, шашки, городки  1 место – 2 балла  2 место – 1,5 балла  3 место – 1 балл.</p>
A5.	<p>Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий, входящих в календарный план ДЮСШ, спартакиады работников образования, спартакиады трудовых коллективов,</p>	<p>Приказы по Учреждению, предоставление отчетов, справки-подтверждения</p>	<p>Организация, подготовка, проведение, судейство, формирование команды</p>	<p>Подготовка, организация, проведение, судейство, формирование команды:  Школьный 0,5 балла;  Муниципальный 1 балл;  Зональный 2 балла;  Областной 3 балла.</p>

	областных, всероссийских соревнований по своему виду спорта			
Аб.	Профессиональное мастерство педагога, заместителя руководителя (обобщение и распространение педагогического, управленческого опыта)	Проведение мастер-классов, открытых форм, ведение секций, «круглых столов», семинаров, выступления на конференциях, семинарах, участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>1. Мастер-класс, ведение секции на конференциях</p> <p>2. Открытое занятие в рамках тренерского совета</p> <p>3. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах</p> <p>4. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня</p>	<p>1. В зависимости от уровня: Школьный – 2 балла; Муниципальный – 3 баллов; Зональный – 4 балла; Областной – 5 баллов;</p> <p>2. В зависимости от уровня: Школьный – 1 балл; Муниципальный – 2 балла; Зональный – 3 балла; Областной – 4 балла.</p> <p>3. В зависимости от уровня: Школьный – 1 балл; Муниципальный – 2 балла; Зональный – 3 балла; Областной – 4 балла.</p> <p>4.1. Участие в муниципальном конкурсе – 1 балл; 4.2. Лауреат муниципального конкурса – 2 балла; 4.3. Призер муниципального конкурса – 4 балла; 4.4. Победитель муниципального конкурса – 5 баллов. 4.5. Участие в зональном конкурсе – 2 балла; 4.6. Лауреат зонального конкурса – 3 балла; 4.7. Призер зонального конкурса - 4балла; 4.8. Победитель зонального конкурса – 5 баллов. 4.9. Участие в областном конкурсе – 4,5</p>

				балл; 4.2. Лауреат областного конкурса – 5 балла; 4.3. Призер областного конкурса – 10 балла; 4.4. Победитель областного конкурса – 15 баллов.
A7	Работа с родителями	По представлению администрации, результаты, предъявленные тренером-преподавателем	1. Проведение родительских собраний с явкой не менее 50% (отчётный документ – протокол родительского собрания). 2. Участие родителя (законного представителя воспитанника) в соревнованиях на выезде за пределами района в качестве сопровождающего лица. (По приказу директора учреждения).	5 баллов  5 баллов
A8	Исполнительская дисциплина	По представлению администрации	Качественное ведение журналов учёта групповых занятий в соответствии нормативными требованиями, своевременность сдачи журналов учёта групповых занятий, сводных ведомостей показателей развития физических качеств и двигательных способностей. Несвоевременная сдача журналов учёта групповых занятий, сводных ведомостей показателей развития физических качеств и двигательных способностей, некачественное ведение школьной документации, несоответствие нормативным требованиям ведения документации	3 балла  Снимается 5 баллов
A9	Повышение	По представлению	1. Авторство публикации в СМИ.	По 1 баллу за каждую публикацию

	авторитета и имиджа Учреждения	администрации	2. Проведение семинаров, мастер-классов с показательными выступлениями учащихся.	По 1 баллу за каждое выступление
A10	Профессионализм в работе с участниками образовательного процесса	Признание высокого профессионализма педагога, заместителя руководителя, инструктора-методиста со стороны участников образовательного процесса	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 2. Организация работы с меценатами и спонсорами	Обоснованные обращения участников образовательного процесса снимается 5 баллов 5 баллов
A11	Отсутствие травматизма среди учащихся	Отсутствие обращений Обращение	Отсутствие травматизма на отчетный период Травматизм среди учащихся	3 балла за каждую группу обучающихся Снятие 3 баллов за каждую травму
A12	Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями	По представлению администрации, общественных организаций Учреждения, других организаций	1. Информационная поддержка школьного сайта; 2. Работа в комиссии по премированию 3. Деятельность в составе аттестационной комиссии, комиссии по антикоррупции 4. Организация работы методической службы 5. Работа в летнем оздоровительном лагере 6. За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета.	10 баллов (по факту) 10 баллов (по факту)
A13	За личный вклад в образовательный процесс и в связи с 30, 35,40,45,50,55,60, 65 летним юбилеем			30 баллов



### Установление должностного оклада директора МБОУ ДО «ДЮСШ».

Должностной оклад директора МБОУ ДО «ДЮСШ», определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением образования администрации Чесменского муниципального района в соответствии с нормативным правовым актом администрации, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда МБОУ ДО «ДЮСШ».

Группы оплаты труда	Коэффициент уровня управления
1 группа	1,05
2 группа	1
3 группа	0,90
4 группа	0,80

Отнесение МБОУ ДО «ДЮСШ» к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

#### Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
2.	Организация дополнительного образования детей	свыше 400	до 400	до 350	до 200

#### Объемные показатели отнесения к группе по оплате труда для МБОУ ДО «ДЮСШ»

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в Учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,5
2.	Количество детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество воспитанников в возрасте от 14 до 18 лет	дополнительно за каждого воспитанника	0,3

5.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, в том числе по этапам подготовки:		
	- спортивно-оздоровительный	за каждого воспитанника дополнительно	0,3
	- начальной подготовки	за каждого воспитанника дополнительно	0,4
	- тренировочный	за каждого воспитанника дополнительно	0,5
	- совершенствования спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	2,5
	- высшего спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	4,5
6.	Количество работников в муниципальной организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего звание "Мастер спорта", инструктор (старший инструктор) туризма, судья 1 (Всероссийской) категории	1
7.	Наличие филиалов <*>, отделений <***>, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение	10
8.	Участие воспитанников в районных конкурсах	за каждый конкурс	1 место -50 2 место -40 3 место - 30

			за участие -20
9.	Организация конкурсов профессионального мастерства	за каждый конкурс	1 место -50 2 место -40 3 место - 30 за участие -20
10.	Другие показатели, не учтенные, но значительно увеличивающие объем и сложность работы.		

**Примечания:**

<\*> Филиалом является обособленное подразделение организации, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы организации должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<\*\*\*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории организации и не являющееся филиалом или представительством организации. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<\*\*\*\*> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю "количество работников в учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

**Порядок отнесения МБОУ ДО «ДЮСШ» к группе по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам**

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации Чесменского муниципального района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается Управлением образования администрации Чесменского муниципального района.

3. При установлении группы по оплате труда директора МБОУ ДО «ДЮСШ» контингент обучающихся (воспитанников) МБОУ ДО «ДЮСШ» определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября. При этом в списочном составе дети, занимающиеся в нескольких группах, учитываются один раз;

4. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

## Положение о стимулирующих выплатах директору МБОУ ДО «ДЮСШ»

В целях создания фонда оплаты труда для стимулирования руководителей образовательных организаций Управление образования может централизовать объем средств от фонда оплаты труда образовательных учреждений в объеме до 5 % . Распределение централизованного фонда должно осуществляться в соответствии с данным нормативным актом. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. При разработке показателей эффективности деятельности образовательных организаций руководителей следует руководствоваться Методическими рекомендациями Министерства образования и науки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников. В соответствии с пунктом 23 приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

### Критерии оценки качества и результативности работы директора МБОУ ДО «ДЮСШ»

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка показателей
1	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
3	Информационная открытость (сайт Учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
5	Посещаемость детей за квартал	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя

6	Охват детей 1 -7 лет дополнительным образованием	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
7	Эффективность реализации образовательной программы «Темп»	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
8	Наполняемость смены по летнему отдыху и оздоровлению детей	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя
9	Отсутствие претензий со стороны родителей	Оценивается 5бпри условии выполнения показателя

### **Порядок стимулирования.**

Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально или раз в полугодие комиссией по премированию утвержденной управлением образования. Образовательные организации представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности образовательной организации, являющихся основанием для премирования их руководителей. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решения о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании протокола Комиссии Управление образования издает приказ о премировании.