


Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Веселовская спортивная школа

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профкома  
МБУ ДО Веселовская СШ

 Л.С. Дашко  
«    »                      2025 г.

Директор МБУ ДО  
Веселовская СШ

 С.А. Гладилев

Приказ № 64/н от 01.09.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ВЕСЁЛОВСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА (МБУ ДО ВЕСЁЛОВСКАЯ СШ)  
ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

п. Весёлый  
2025 г.

## 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО Весёловская СШ, (далее - Положение), определяет порядок формирования систем оплаты труда работников спортивной школы, являющейся муниципальным бюджетным учреждением муниципального образования Весёловский район (далее – учреждения), подведомственным муниципальному учреждению отделу образования администрации Весёловского района Ростовской области (далее - орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), осуществляющим основную деятельность по виду экономической деятельности "Образование" Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.»

2. Положение включает в себя:

- 1) порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- оплата работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее совершенствования, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

## II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2) ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей учреждений спортивной направленности осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и учащихся-спортсменов в группах: спортивно-оздоровительных, начальной подготовки, учебно-тренировочных и спортивного совершенствования.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

1) Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления

диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2) Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3) Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников (Таблица 1);

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер-преподаватель	14562

4) Должностные оклады по общетраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ (Таблица 2);

Таблица 2

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		

1. 1	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6762
1. 2	4-й квалификационный уровень	Механик.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7437
2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2. 1	1-й квалификационный уровень	документовед	7437

5) Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих по ПКГ (Таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	4	3
1 ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	4809
2 ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			

2.1	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	водитель автомобиля	7676
-----	--	---------------------	------

Примечание к таблице 3:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

б) Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

(Таблица 4).

Таблица 4

№ п/п	Наименование профессии рабочих	Квалификационный разряд	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2-й квалификационный разряд	5088

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. В МБУ ДО Веселовская СШ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 8 раздела 4 настоящего Положения.

3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4. Доплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры доплат компенсационного характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2) В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Размер доплаты составляет не менее:

а) одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5) Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения (Таблица 5).

Таблица 5

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в учреждениях, имеющих специальные коррекционные, компенсирующие классы (группы, отделения); классы (отделения) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216п, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5 – 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 20

Примечание к таблице 5:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда

рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждений устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

Доплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. В спортивной школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;

- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

К категории «тренерский состав» относятся: старший тренер-преподаватель и тренер-преподаватель.

К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата за высокие результаты работы относятся: инструктор-методист, тренер-преподаватель по общей физической подготовке.

5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- 1) руководителю учреждения – Отделом образования Администрации Весёловского района, в соответствии с приказом;
- 2) работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.
- 3) заместителям руководителя, учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и

муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления:

1) Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы):

от 5 до 10 лет – 10 процентов;

от 10 до 15 лет – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов

2) Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):

от 1 года до 5 лет – до 10 процентов;

от 5 до 10 лет – до 15 процентов;

от 10 до 15 лет – до 20 процентов;

свыше 15 лет – до 30 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

**Система показателей и условия премирования работников** разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя:

1) при определении **показателей премирования** необходимо учитывать:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

д) соблюдение исполнительской дисциплины;

е) обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.;

2) премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты **стимулирующего характера**:

1) за квалификацию;

2) за наличие ученой степени;

3) за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4) за классность водителям автомобилей;

5) выплата молодым специалистам (педагогическим работникам).

9. Выплата за квалификацию устанавливается специалистам по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (тренерско-преподавательской) работы и составляет:

- 1) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам выплата за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

10. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

- 1) Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».
- 2) Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (тренерско-преподавательской) работы и составляет:

а) руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:

- при наличии почетного звания «народный» - 25 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 15 процентов;
- при наличии ведомственной награды - 10 процентов;

б) иные работники:

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов;
- при наличии ведомственной награды - до 15 процентов.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

11. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей:

- 1) имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,
- 2) имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования муниципального образования «Весёловский район» молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеразвивающим программам и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в области физической культуры и спорта, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,  
его заместителя, включая порядок определения должностных окладов, условия  
осуществления выплат компенсационного  
и стимулирующего характера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей (Таблица 6).

Таблица 6

«№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	27774

Примечания к таблице 6.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (тренерско-преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (тренерско-преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (тренерско-преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы). Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения (Таблица 7).

Таблица 7

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2	3
2	До 50	3,0
3	От 51 до 100	4,0
4	От 101 до 150	5,0
5	Свыше 150	6,0

Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения, не более 5,5 для заместителей руководителя.

Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

8. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (Таблица 8).

Таблица 8

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10

3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
6.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
7.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме образовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся.	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	воспитанников с ограниченными возможностями здоровья		
10.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1) При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

- в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год и устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления в учреждениях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям (Таблица 9).

Таблица 9

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2) Орган, осуществляющим функции и полномочия учредителя:

а) может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

б) может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учрежденной группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

За руководителем учреждения, если учреждение находится на капитальном ремонте и реконструкции, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, до ввода образовательного учреждения в эксплуатацию.

## VI. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

### 1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

1) продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2) определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (тренерско-преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

3) в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

а) установленным объемом педагогической работы или учебной (тренерско-преподавательской) работы;

б) размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (тренерско-преподавательской) работы;

в) размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (тренерско-преподавательской) работы.

4) режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

5) выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6) предоставление учебной (тренерско-преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и

ным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7) порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы) в неделю:

а) заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (тренерско-преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (тренерско-преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы педагогическим работникам за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

б) заработная плата на основе ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от тренера-преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

2. Педагогическим работникам МБУ ДО Весёловская СШ, реализующим дополнительные общеразвивающие и дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы педагогических работников, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за выслугу лет, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

3. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

1) часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

2) педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 312 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднегодовое количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

а) ставки заработной платы;

- б) выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях труда;
- в) выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), доплата за обеспечение углубленного изучения отдельных предметов.

Среднегодовое количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (тренерско-преподавательской) работы в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

4. Особенности условий оплаты труда работников МБУ ДО Весёловская СШ реализующих дополнительные общеразвивающие и дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта.

1) Заработная плата старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей устанавливается в зависимости от результативности подготовки занимающихся (команд).

2) Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются образовательным учреждением дополнительного образования спортивной направленности.

3) Должностной оклад тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

4) Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6–17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

5) 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, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

6) При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х разрядов, а их количественный состав на этапе учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2-х лет) и 20 человек (для занимающихся до 2-х лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

7) В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

8) Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

Группы видов спорта с учетом минимального возраста зачисления детей в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности по этим видам спорта (Таблица 10).

Таблица 10

№ п/п	Возраст (лет)	I группа	II группа	III группа
1	2	3	4	5
Олимпийские виды				
2	7			настольный теннис,
3	8		футбол	
4	9		волейбол	
5	10			дзюдо, греко-римская борьба, тхэквондо ВТФ,
Неолимпийские виды спорта				
6	10			Гиревой спорт, самбо

Примечание к таблице 10:

В спортивных школах могут культивироваться только виды спорта, которые введены в государственные программы физического воспитания населения.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств муниципального бюджета Весёловского района, областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением к постановлению Администрации Весёловского района.

2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

1) руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

2) работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета Весёловского района и средств от приносящей доход деятельности в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

педагогического работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Весёловская спортивной школы муниципального образования Весёловский район

Выполнение утвержденных критериев показателей результативности и эффективности работы

(Ф.И.О. Работника)

на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

(указать период работы)

№ критерия	Критерии деятельности	Мак. кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1	<p>Сохранность контингента обучающихся (кол-во обучающихся во всех группах у тренера-преподавателя) за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 70% до 80% – 1 балл,</li> <li>- от 80% до 90% - 2 балла</li> <li>- 90% и выше – 3 балла</li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> справка о количестве обучающихся на начало учебного года и на данный момент.</p>	3		
2	<p>Реализация дополнительных социально значимых проектов ( социальные проекты, показательные выступления, мероприятия и соревнования патриотической направленности, учебные сборы, др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне СШ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>участие – 1б</li> <li>организация и проведение - 2 балл;</li> </ul> </li> <li>на муниципальном уровне :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>участие – 3б</li> <li>организация и проведение - 4балл;</li> </ul> </li> <li>- на уровне области:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>участие – 5б</li> <li>организация и проведение – 6 балл;</li> </ul> </li> <li>- на российском и/или международном уровнях –                             <ul style="list-style-type: none"> <li>участие – 7б</li> <li>организация и проведение - 8балл;</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> копии по результатам участия (приказы, протоколы, благодарственные письма, грамоты, дипломы, и т.д.)</p>	до 8		

3	Организация мониторинга индивидуальных спортивных достижений обучающихся	56			
	<b>Подтверждающие документы:</b> таблицы, схемы, протоколы, отчеты				
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (выполнение разрядов, контрольно-переводных нормативов)				
	<p><b>Оценивается:</b></p> <p><b>1. результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся</b> (выполнение спортивных разрядов, контрольных нормативов) за отчетный период (учитывается наилучший результат):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- массовые разряды (не менее 5 уч-ся) – 1 балл, более 5 уч-ся – 2 балла;</li> <li>- 1 разряд: наличие – 3 балл, 3 и более уч-ся – 4 балла;</li> <li>- КМС: наличие – 5 балла, 2 и более уч-ся – 6 баллов;</li> <li>- МС: наличие – 6 баллов, 2 и более – 7 баллов;</li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> приказы о присвоении спортивных разрядов, разрядных книжек</p> <p><b>2. Передача воспитанников:</b></p> <p>1) в УОР, школы высшего спортивного мастерства и т. п.</p> <p><b>Подтверждающие документы:</b> справка о зачислении подается ежегодно в течение 3-х лет с момента зачисления.</p> <p>2) из групп СО и ИП в тренировочные группы других тренеров-преподавателей</p> <p><b>Подтверждающий документ:</b> приказ о переводе и зачислению к тренеру-преподавателю подается в течение 1 года с момента зачисления..</p> <p><b>3. Улучшение показателей выполнения Контрольных Нормативов (КН)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не менее 5 учащихся — 1 балл;</li> <li>- от 5 до 10 учащихся — 2 балла;</li> <li>- от 10 до 15 учащихся - 3 балла;</li> <li>- более 15 учащихся — 4 балла;</li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> сравнительный анализ выполнения КН (таблица предыдущего и последующего выполнения КН)</p>	до 12 баллов;	10 баллов за каждого;	1 б за каждого	4 балла
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5			
	<p>Проведение родительских собраний, спортивных праздников с родителями и для родителей, организация показательных выступлений</p> <p><b>Подтверждающие документы:</b> протоколы собраний, приказы о проведении мероприятий, сценарии</p>				

6	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
	<p>Участие обучающихся, команд (учитывается наилучший результат), кроме товарищеских встреч:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальные – 1 балл;</li> <li>- областные - 2 балла;</li> <li>- межрегиональные - 3 балла;</li> <li>- всероссийские – 5б</li> <li>- Первенство РО - 10 б.;</li> <li>- ЮФО – 15 б</li> <li>- Первенство России – 20б;</li> <li>- международные - 25 балла.</li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> копии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, грамот, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.</p>			
	<p>Наличие победителей и призеров в личных или командных соревнованиях (учитывается наилучший результат)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальные: наличие 2 балл; 3 и более учащихся – 4 балла</li> <li>- областные: наличие - 4 балла; 3 и более 6 баллов;</li> <li>- всероссийские: наличие - 6 балл; 3 и более 8 баллов;</li> <li>- Первенство РО – победитель 15б, призер 10б;</li> <li>- ЮФО -победитель 20, призер 15;</li> <li>- Первенство России победитель 50б, призер 30б;</li> <li>международные – победитель 60б., призе40).</li> </ul> <p><b>Подтверждающие документы:</b> копии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, грамот (международные соревнования согласно ЕВСК участников не менее 3 чел. из 3-х стран)</p>			
7	Наличие рабочей программы	16	за каждую	
8	Разработка программ спортивной подготовки, общеобразовательной программы, иные образовательные программы (Ксерокопия программы (титульного листа)	26	за каждую	
9	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	5		
	<p>1. Проведение занятий по программе здоровьесберегающих технологий — 3 балла</p> <p><b>Подтверждающие документы:</b> ксерокопия программы</p> <p>2. Отсутствие травм в отчетный период – 2 балла</p> <p><b>Подтверждающие документы (оценка администрации)</b></p>			
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1	за каждого	
	<p><b>Подтверждающие документы:</b> выписка из приказа о зачислении, выписка из списка «банка данных неблагополучных семей» МУ ОО, заверенная руководителем</p>			

11	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3		
	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) - не менее 2 учащихся — 1 балл, от 3 до 10 учащихся — 2 балла - от 10 до 15 учащихся - 3 балла <b>Подтверждающие документы:</b> копии справок о детях с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), приказ о зачислении			
12	Организация отдыха детей в период школьных каникул	4		
	Организация учебно-тренировочных сборов в летних оздоровительных лагерях, спортивно-оздоровительных отрядов, походов, экскурсий Подтверждающие документы: выписка из приказа			
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала, пр.)	5		
	Оценивается комиссией			
14	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности Школьная инновационная площадка - 1 б Муниципальная инновационная площадка - 2 б Региональная инновационная площадка — 3 балла; Подтверждающий документ: приказ, план работы, отчет о работе	3		
15	Наличие авторской образовательной программы по виду спорта и разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего её реализацию <b>Подтверждающие документы:</b> копия программы и учебно-методических комплектов, приказ о создании площадки	3		
16	Продуктивное участие в методической работе СШ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов): - однократно, по инициативе других тренеров-преподавателей, либо заданию администрации — 1 балл; - активная позиция тренер-преподавателя в данном вопросе 4 балла.	1б 4б		
17	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения Участие тренера-преподавателя в составе экспертных (рабочих и т. п.) групп, судейская практика по виду спорта, разработка положений: муниципальные — 1 балл; - регионального уровня и выше — 2 балла; Подтверждающие документы: копии по результатам участия (приказы, протоколы, благодарственные письма, грамоты...)	2		

18	Повышение профессионального мастерства педагогических работников:			
18.1	Присвоение квалификационной категории: высшая — 15 баллов, подтверждение-10б; первая — 10 баллов, подтверждение 5б. Подтверждающий документ: копия аттестационного листа	15		
18.2	15.2 Повышение тренером-преподавателем квалификации <b>Подтверждающий документ:</b> копия документа об обучении	5 за каждое		
18.3	15.3 Результативность участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства (учитывается наилучший результат): - интернет конкурс – 2б - участие на уровне муниципального района (педпоезд) – 5 б; - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 8 баллов; участие на областном уровне –20 баллов; наличие победителей на областном уровне и выше – Победитель-20б; Призер- 15 баллов <b>Подтверждающие документы:</b> справка об участии в конкурсе, копии грамот.	15		
18.4	15.4. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (на педсайтах, в проф.сообществах). <b>Подтверждающие документы:</b> копии публикаций и методических пособий.	5 за каждую		
18.5	15.5 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности тренера-преподавателя или награждения: 1) на муниципальном уровне — 3 балл 2) на региональном уровне — 4 балла 3) на федеральном уровне — 5 балла <b>Подтверждающие документы:</b> копии публикаций и методических пособий или благодарственных писем, грамот, дипломов, наград и т.д. (результат суммируется но не более максимального балла)	За каждую		
19	Исполнительская дисциплина. Оценивается администрацией.	до 10		
	ИТОГО			

Подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ СОТРУДНИКАМ

№ п/п	Должность	Показатель	Критерий	Баллы для назначения выплаты	
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	За своевременность и полноту выполнения обязанностей	Наличие призовых мест на первенствах, чемпионатах, кубках ЮФО, России, Европы и мира с начала текущего года	20	
			Наличие присвоенных разрядов, званий за отчетный период	10	
			Организация и контроль работы эффективности взаимодействия структурных подразделений учреждения	10	
				Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество услуг, предоставленных организацией	20
		Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов	20	
		За личное участие	За организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	20	
			итого	100	
2.	Заведующий хозяйством	За своевременность и полноту выполнения обязанностей	За организацию мест проведения соревнований, соблюдение чистоты, организацию проведения мероприятий.	20	
			Соблюдение правил безопасности.	10	

			Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество услуг, предоставленных организацией	10
			Исполнение всех установленных правил и предписаний пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, системной безопасности и др.	20
	Исполнительская дисциплина		Организация и контроль за соблюдением сроков предоставления отчетности, исполнения поручений, оперативность исполнения запросов министерства по физической культуре и спорту	20
			Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов	10
		Современные методы организации труда	Инициативу, творчество и применение в работе современных норм и методов организации труда	10
			итого	100
3.	Инженер-энергетик	За полноту и своевременность выполнения служебных обязанностей	Самостоятельность в принятии решений, ответственность за их воплощение	20
			Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электросетей	20
		Соблюдение принципа экономии	Обеспечение экономного расходования энергоресурсов, бережного отношения к собственности учреждения	20
			----	----
			итого	100
4.	Специалист по охране труда	За своевременность и полноту	Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	20

		выполнения обязанностей	Прохождение обучения по охране труда	10
			Отсутствие травматизма и профзаболеваний	20
			Обеспечение санитарно-бытовых условий труда сотрудников учреждение в соответствии с законодательством	10
			Обеспечение технической безопасности объектов спорта	20
		Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации в сфере охраны труда	20
			итого	100
5.	Делопродователь	За своевременность и полноту выполнения обязанностей	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений директора	10
			Ведение книг учета документооборота	10
			Ведение системы электронного документооборота	10
			Организация взаимодействия структурных отделов, сотрудников	20
			Своевременное доведение организационной информации до сотрудников	20
			Контроль состояния личных дел и трудовых книжек работников (наличие всех необходимых документов, своевременное внесение записей)	20

		Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации в сфере кадров	10
			итого	100
6.	Системный администратор информационных систем	За своевременность и полноту выполнения обязанностей	Бесперебойная работа системы управления спортивным процессом и системы документооборота (СДО)	20
			Обеспечение работоспособности системы видеоконференцсвязи	10
			Обеспечение доступа к локальным сетям с возможностью обращения к глобальным информационным ресурсам	10
			Состояние информационно – коммуникационной инфраструктуры, состояние компьютерного парка	10
			Обеспечение защиты информации, безопасности информационного пространства функционирования школы	10
		Обеспечение инновационного развития учреждения	Участие в разработке нормативно-правовых актов учреждения в области цифровизации, информатизации, защиты персональных данных	10
			Мониторинг изменения законодательства в области информационных технологий, работы с персональными данными и применение изменений в работе	10
		Исполнительская дисциплина	Своевременное сообщение директору учреждения о проблемах в области информационных технологий, защиты баз данных и предложение эффективных путей их решения с	10

			наименьшими финансовыми затратами	
			Быстрое реагирование на нестандартные либо аварийные ситуации, сбои в работе информационной инфраструктуры. быстрое и точное понимание возникающих проблем, их диагностики и устранения	10
			итого	100
7.	Инструктор-методист	Своевременность и полнота выполнения обязанностей	Организация мероприятий, проводимых учреждением: чемпионатов и первенств СШ, Весёловского района, Ростовской области, учебно-тренировочных мероприятий по подготовке к региональным, ЮФО, всероссийским соревнованиям, чемпионатам и первенствам России, Кубкам России, Спартакиадам; спарринговых встреч (моделирование соревнований)	10
Организация и контроль над содержанием учебно-тренировочного процесса, контроль над правильным и своевременным ведением тренерами-преподавателями документации			10	
Создание условий для повышения квалификации тренеров-преподавателей: получение тренерами-преподавателями квалификационной категории (при наличии оснований для ее получения)			10	
Перевод обучающихся на следующий этап подготовки, сдача контрольно-переводных нормативов			20	

			Выполнение обучающимися спортсменами спортивных званий и разрядов	10
		Современные методы организации труда	Инициатива, творчество и применение в работе современных норм и методов организации труда	10
		Исполнительская дисциплина	Обеспечение своевременности и полноты информации. Отсутствие замечаний со стороны курирующих отделов минспорта, соблюдение сроков предоставления отчетности, исполнения поручений и оперативность исполнения запросов учредителя	10
		Анонсирование спортивно-массовых мероприятий	Освещение (анонсирование и сообщение об итогах) спортивно-массовых мероприятий, проводимых учреждением в средствах массовой информации и сети Интернет	10
		Эффективная работа по оптимизации процесса спортивной подготовки	Разработка расписания учебно-тренировочных занятий на спортивных объектах учреждения с целью получения дополнительной возможности организации платных услуг	10
		итого		100
8.	Должности технического персонала  Водитель автомобиля Механик Сторож Вахтер Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	За достижение уставных целей работы учреждения и эффективное взаимодействие	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
			Участие в проверке технического состояния спортивной техники и снаряжения, требующих ремонта	10
			Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	10

зданий Уборщик служебных помещений		Обеспечение сохранности закрепленных товарно-материальных ценностей, бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту, ответственное отношение к сохранности имущества (инвентаря)	10
		Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
		Оперативное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением трудового процесса или уставной деятельности	10
		Своевременное реагирование на возникающие нестандартные ситуации	10
		Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	10
		Отсутствие обоснованных замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства	10
	Организация труда, своевременность и полнота выполнения обязанностей	Применение в работе современных норм и методов организации труда	10
		За отсутствие претензий и жалоб со стороны сотрудников и посетителей спортооружений по чистоте	10
		За проведение генеральных уборок, подготовку спортооружений к сезону (весенне-летнему, осенне-зимнему), как-то: высадка, полив и уход за зелеными насаждениями, покраска и т.д.	10

		За ответственное отношение к сохранности имущества (инвентаря)	10
		Опрятность в отношении рабочей одежды	10
		Непосредственное участие в текущем ремонте спортивных объектов, находящихся в ведомстве учреждения	10
		Соблюдение правил безопасности	10
		итого	100

Примечание:

Только при условии выполнения всех показателей качества на 100 баллов сотруднику может быть полностью выплачен установленный процент выплаты за качество.

Размер выплаты за качество определяется пропорционально набранным баллам по соответствию установленным критериям.