

АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

25.09.2014г.

№ 783-п

«Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Детско-юношеская
спортивная школа»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Саянского районного Совета депутатов от 22.02.2013г № 40-33(вн.) «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Саянского района», постановлением администрации Саянского района от 12.09.2014 года № 753-п руководствуясь ст. 81 устава Саянского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа» согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Директору МБУ ДОД «ДЮСШ» (Патрушев Б.А.) признать утратившими силу действующие ранее положения об оплате труда.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации (В.В. Гребнева).
4. Постановление подлежит размещению на официальном веб-сайте Саянского района.
5. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2014 года.

И.о главы администрации района

В.В. Гребнев

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детско-юношеская спортивная школа»
(МБОУ ДОД ДЮСШ)****1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДОД ДЮСШ (далее – учреждение) по виду экономической деятельности «Образование».

Оплата труда работников учреждения включает следующие элементы:

- минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству и совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут направляться на оплату труда в размере не более 50 процентов с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и условия, при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исключением руководителя, заместителей руководителя

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исключением руководителя, заместителей руководителя

Минимальные размеры окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

б) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

в) от 12.05.2008 № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

г) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

д) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с пунктами 2.1., 2.2. настоящего положения при условии выполнения требований к минимальной наполняемости каждой группы, за исключением групп спортивного совершенствования, в независимости от количества групп, в которых осуществляется преподавательская деятельность. При несоблюдении условия о минимальной наполняемости групп исчисление минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится пропорционально суммарной фактической наполняемости групп по формуле:

$$D_p = D_{\min} / \sum_{\min} H \times \sum_{\min} H \cdot \phi$$

где:

Д - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

р

заработной платы в соответствии со сложившимся набором занимающихся по этапам подготовки;

Д - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

min

заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем определенной профессиональной квалификационной группы;

SUMH - сумма значений минимальной наполняемости групп по всем

min

этапам подготовки, на которых осуществляется тренировочный процесс;

SUMH - сумма значений фактической наполняемости групп по всем

ф

этапам подготовки, на которых осуществляется тренировочный процесс.

При исчислении минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы минимальная наполняемость групп определяется на основании данных утвержденной учебной программы, а при ее отсутствии - на основании параметров минимальной наполняемости учебных групп, принимаемых при отсутствии утвержденной учебной программы, согласно таблице:

**Параметры
минимальной наполняемости учебных групп, принимаемые
при отсутствии утвержденной учебной программы**

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп
Спортивно-оздоровительный	весь период	15
	Начальной подготовки	
	первый год	15
Учебно-тренировочный	второй год	12
	третий год	12
	первый год	10
	второй год	8
	третий год	6
Спортивного совершенствования	четвертый год	6
	пятый год	6
	первый год	6
	последующие годы	по фактической наполняемости

(должностных окладов), ставок заработной платы

В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 10%

при наличии первой квалификационной категории – на 8,5%

при наличии второй квалификационной категории - на 7%

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, в пределах фонда оплаты труда.

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

б) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за работу в ночное время производится сторожам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного (рассчитанной) за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время.

4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения), размеры и условия их осуществления

Стимулирующий фонд оплаты труда работникам учреждения распределяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается приказом директора.

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за опыт работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения, в том числе:

а) работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения;

б) работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося в непосредственном подчинении руководителя учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

Персональная выплата за опыт работы предоставляется при наличии аттестационного листа работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанной персональной выплаты не требуются.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за год.

4.3.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ, по итогам работы за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником учреждения времени.

$C_{1балла}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1балла}$ осуществляется в случаях:

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчётной величины (указывается ниже).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1балла}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{стим}^{рук, замрук}) / (\sum_{i=1}^n B_i^{max} + 100 * x),$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим положением;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителей;

x – количество месяцев в плановом периоде.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс} - Q_{отпн},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчёт персональных выплат за сложность, за напряжённость и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

В случае, если сумма фактически начисленных выплат за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт $C_{1балла}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт $C_{1балла}$ не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплат за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплат за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год}} * N_{отп} * r,$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук, замрук, глбук} = Q_{стим}^{max\ рук} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{max\ замрук},$$

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{max\ замрук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

4.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению № 2 к настоящему положению.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему положению.

4.3.4. Выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 200 % от оклада (должностного оклада). Конкретный размер выплат может определяться как в баллах, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальное количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 100 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

4.4.1. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ – размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i -му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i^{год}$ – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j -м работником учреждения времени.

$C_{балла}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

Э – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся из экономии стимулирующего фонда оплаты труда с учетом личного вклада каждого работника в результаты деятельности учреждения по сумме набранных баллов за год и распределяются пропорционально среди всех работников учреждения и выплачиваются в абсолютном размере (в виде премий) по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается приказом директора.

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.3. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений, производится при условии наличия:

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения;

б) спортивного звания или спортивного разряда (для тренеров-преподавателей, окончивших профессиональную спортивную карьеру, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, необходимое для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего, впервые заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, и

при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда);

в) классности (для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему положению.

Персональная выплата за опыт работы, производящаяся при наличии спортивного звания или спортивного разряда, устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

4.5.4. Персональная выплата за сложность производится работникам ДЮСШ при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края и Саянского района (далее - спортивный результат) в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, или в котором достигнут спортивный результат, за исключением случая, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

Тренеру, тренеру-преподавателю, воспитавшему (подготовившему) спортсмена, занимающегося, обучающегося в учреждении, занявшего на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России, указанная выплата производится в течение четырех лет с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

4.5.5. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению, раздел 2.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание

Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.5.6. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.5.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения в виде региональной выплаты, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5.8. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного муниципальными правовыми актами для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения

при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Материальная помощь

5.1. По решению руководителя учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения, составляет три тысячи рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Зарботная плата»).

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

6. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$Q_{окл.рук.} = \frac{Q_{осн.раб.учр.}}{R_{кол-вораб.учр.}} * N ;$$

где: $Q_{окл.рук.}$ - должностной оклад руководителя;

$Q_{осн.раб.учр.}$ - сумма должностных окладов основных работников учреждения;

$R_{кол-вораб.учр.}$ - количество основных работников учреждения;

N - коэффициент группы по оплате труда.

6.2. В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя увеличивается в следующем размере:

при наличии высшей квалификационной категории – на 10%

при наличии первой квалификационной категории – на 8,5%.

Учреждение относится ко 2 группе по оплате труда руководителей учреждения, с коэффициентом 2,2 на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, составляет не более тридцати одной целой, девять десятых в год.

Показатели для отнесения учреждений, подведомственных органу исполнительной власти края в области физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики, к группам по оплате труда руководителей учреждений.

Детско – юношеские спортивные школы:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	1	2	3	4
Численность работников в учреждении, чел.	Свыше 300	251-300	101-250	До 100
Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	Свыше 300	201-300	101-200	До 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	Наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортивных сооружений	Наличие в учреждении спортивных сооружений	Наличие в учреждении спортивных сооружений	-	-

Примечание: учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждений. В случае, когда выполняются не все

показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий «численность учащихся (спортсменов) в учреждении».

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

6.3. Руководителю и заместителям руководителя предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

6.3.1 Руководителю и заместителям руководителя к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 6 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 6 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения. Руководителю учреждения оценку деятельности производит учредитель.

6.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 6 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанные в приложении № 6 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения. Руководителю учреждения оценку деятельности производит учредитель.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, может направляться на стимулирование труда работников учреждения, а также директора и его заместителей и устанавливается в абсолютном размере в виде премий. Премии по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100% должностного оклада, по итогам работы за год предельным размером не ограничивается. Выплата премий осуществляется при соблюдении следующих критериев.

Критерии для установления премий по итогам работы для работников учреждения.

1. Качественная подготовка и проведение спортивно-массовых и воспитательных мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
2. Качественная подготовка и сдача отчетности.

3. Участие в реализации проектов, федеральных и региональных целевых программ.
4. Успешное выступление спортсменов на соревнованиях различного уровня.
5. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности.
6. Исполнение муниципального задания -100%.
7. Оперативное и качественное исполнение запрашиваемой у учреждения информации.

6.3.4. Персональные выплаты:

6.3.3.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

а) почетного звания:

Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации – 20%;

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края – 10%;

Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта. Размеры, указанные в рамках одного подпункта, не суммируются.

6.3.3.2. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада.

6.3.5. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за опыт работы, за работу в сельской местности определяется руководителем учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

6.3.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, ежемесячно предоставляются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

6.3.7. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу исчисляется должностного оклада без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

Приложение № 1
к положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД ДЮСШ

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования и среднего профессионального образования:

1.1. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	инструктор – методист, тренер – преподаватель	5 082,0

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	секретарь - руководителя	2 882,0

3. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

3.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4 192,0

4. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	2 231,0

4.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	водитель - автомобиля	4 193,0

Нормы часов педагогической работы и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за
важность
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ**

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации значения (индикаторные показатели)
1	2	3	4	5	6
Инструктор-методист Ежемесячно Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 100	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация и выполнение планов работы на месяц, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Выполнение планов без замечаний	10	Индивидуальный отчет в форме служебной записки
	Реализация взаимодействия: -со спортивными федерациями, министерством спорта и др. организациями	Ежемесячно	Совместная работа	15	соглашение служебной записки
	Мультимедийное сопровождение спортивно-массовых мероприятий	Ежемесячно	Видео записи, фотоснимки	10	Наличие фотографий фотоальбом (фотоотчет)
	Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	Обустройство палаточного лагеря (июнь)	50	Информационная справка, пр
	Работа в летнем палаточном спортивно-оздоровительном лагере «Олимп»	Ежемесячно	Работа в летнем палаточном спортивно-оздоровительном лагере «Олимп»	100	Приказ информационная справка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации значимости (индикаторный показатель)
1	2	3	4	5	6
	(июль)		(июль)		
Выплата за качество выполняемых работ					
	Разработка проектов, методических материалов	Ежемесячно	Наличие собственных проектов, методических материалов	10	Протокол методического совета
	Публикации в СМИ о проведении спортивно – массовых мероприятий и достижениях учащихся	Ежемесячно	Подготовленные публикации, представленные в средствах массовой информации 1 публикация 2 и более	10 20	Статьи в СМИ
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров	Ежемесячно	- методическое сопровождение аттестации (за присвоенные категории: Высшая: Первая: - аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	20 15 10	Утвержденный план Аттестационные листы
	Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях	Ежемесячно	- участие в спортивно-массовых мероприятиях: - Первенство ДЮСШ (района) - Межрайонный турнир (зональные соревнования) - Краевой турнир (Первенство края)	5 10 15	Дипломы Грамоты

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Инструктор-методист Ежеквартально Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 30	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в разработке и методическое сопровождение дополнительных образовательных программ по видам спорта	Ежеквартально	Работа над программами Разработанная программа	5 10	Программа
	Судейство соревнований	Ежеквартально	Протоколы соревнований	5	Протоколы соревнований
	Присвоение спортивных разрядов по видам спорта	Ежеквартально	Командные игровые виды спорта Индивидуальные виды спорта:	10 10	Приказ о присвоении спортивных разрядов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Тренер-преподаватель Ежемесячно	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной	Ежемесячно	Полнота и соответствие нормативным	5	Справка по итогам контроля

Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 100	документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)		документам		
	Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка мест проведения спортивных мероприятий: - заливка льда - точка коньков - уборка снега - разметка стадиона (футбольного поля, хоккейного корта) - разметка беговых дорожек и лыжных трасс - обустройство палаточного спортивного лагеря (июнь) - работа в летнем палаточном спортивно-оздоровительном лагере «Олимп» (июль) - судейство соревнований - проведение ремонтно-хозяйственных работ 	<ul style="list-style-type: none"> 10 10 10 10 10 50 100 10 10 	Информационная справка Протоколы соревнований
Выплата за качество выполняемых работ					
	Эффективность организации спортивной подготовки	Ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> - участие обучающихся в соревнованиях различного уровня : Первенство района - III место - II место - I место Межрайонные соревнования, зональные соревнования: - III место - II место - I место - включение обучающихся в составы спортивных 	<ul style="list-style-type: none"> 3 5 7 5 7 10 1 3 	Протоколы Аналитические справки Приказы

			сборных команд: Района – за 1 учащегося Края – за 1 учащегося		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса	Ежемесячно	применение здоровьесберегающих технологий (отсутствие случаев травматизма)	5	Информационная справка Приказ Акт

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Тренер-преподаватель Ежеквартально Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 30	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в разработке программ по видам спорта	Ежеквартально	Участие в разработке программ	5	Утвержденная программа
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Эффективность организации спортивной подготовки	Ежеквартально	- обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы (90% контингента); - обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения) 3 разряд – за 1 учащегося	5 1 2 3 5 7	Протоколы Аналитические справки Приказы

			2 разряд - за 1 учащегося 1 разряд – за 1 учащегося КМС – за 1 учащегося Звание МС – за 1 учащегося		
	Сохранность контингента обучающихся	Ежеквартально	В течение учебного года На этапах спортивной подготовки Этап начальной подготовки 80% Учебно – тренировочный этап 95%	3 5	Аналитическая справка
	Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	- проведение мастер-классов для педагогов; - участие в профессиональных конкурсах	3 4	План работы Диплом грамота Заявка участника

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации (индикаторный показатель)
1	2	3	4	5	6
Медицинская сестра	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ежемесячно	Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ)	Ежемесячно	- выступления на совещаниях; - публикации в СМИ	10
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 100	Обеспечение текущего	Ежемесячно	Выполнение плана работы	20	План работы

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок				
	Сопровождение учащихся на соревнования, обслуживание спортивно – массовых мероприятий ДЮСШ	Ежемесячно	Оценивается по факту	50	Журнал регистрации
Выплата за качество выполняемых работ					
	Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки	Ежемесячно	- внедрение современных восстановительных методик; - внедрение современных методик функциональной диагностики	20	Информационная справка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Медицинская сестра	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ежеквартально	Участие в конференциях, семинарах, совещаниях	Ежеквартально	- участие в качестве докладчика; - участие в качестве слушателя.	30	План работы Протокол, Информационная справка
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 30					

Категория работнико	Критерии оценки	Периодичн ость	Индикатор оценки	Количест во баллов	Источник информации о
---------------------	-----------------	-------------------	------------------	-----------------------	-----------------------

в		оценки для ежемесячн ого установле ния выплат			значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	- погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок; - участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	20	Приказ по учреждению, служебные записки
Ежемесячно	Выплата за качество выполняемых работ				
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 30	Оперативное реагирование и высокое качество проведение текущих, ремонтных работ в помещении здания		Отсутствие замечаний	10	Приказ, служебная записка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Секретарь руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Оперативность выполняемой	Ежемесячно	Оформление документов в установленный срок	30	Протоколы Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 100	работы				
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств	20	Протоколы Журнал регистрации
	Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств	10	Журнал регистрации
Выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Ежемесячно	- выполняет квалифицированно	40		

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Сторож	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Максимальное количество баллов, учитываемое в	Обеспечение сохранности материальных ценностей и общественного порядка	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	30	Журнал учета работ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
отчетном периоде – 30					

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Уборщик (производственных, служебных помещений, территории)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10	
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10	Журнал учета работ
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 30	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10	Журнал учета работ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Водитель автомобиля	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых				

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Максимальное количество баллов, учитываемое в отчетном периоде – 100	работ				
	Отсутствие поломок вверенного в управление транспортного средства	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	40	Журнал учета работ
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие претензий	10	Журнал регистрации
	Устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	10	Журнал регистрации
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Ежемесячно	- выполняет квалифицированно;	10	Приказ, служебная записка
	Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	Ежемесячно	Своевременная сдача путевых листов	15	Журнал регистрации
	Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	15	Журнал регистрации

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников
МБОУ ДОД ДЮСШ

**Размеры
персональной выплаты за опыт работы <*>**

№ п/п	Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Ученая степень		
1.1	Доктора наук	20
1.2	Кандидата наук	7,5
2. Почетное звание		
2.1	Почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный»	20
2.2	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10
3. Спортивное звание, спортивный разряд		
3.1	Мастер спорта России международного класса	50
3.2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	40
3.3	Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд	20
4. Классность		
4.1	Первый класс	25
4.2	Второй класс	10

<*> Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников
МБОУ ДОД ДЮСШ

**Размеры персональной выплаты
за сложность, напряженность и особый режим работы**

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность <*>

№ п/п	Уровень соревнований	Спортивный результат (завоеванное место)	Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб. (РАЗМЕР, УСТАНОВЛЕННЫЙ В ТАБЛИЦЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДЕЛЬНЫМ, И МОЖЕТ РЕГУЛИРОВАТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЮСШ)	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена) (РАЗМЕР, УСТАНОВЛЕННЫЙ В ТАБЛИЦЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДЕЛЬНЫМ, И МОЖЕТ РЕГУЛИРОВАТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЮСШ)
1	2	3	4	5
В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	8 178	15
2	Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 - 6	6 134	10
3	Чемпионат мира	2 - 3		
4	Чемпионат Европы, Кубок мира	1 - 3		
5	Кубок Европы	1		
6	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	4 - 6	4 907	10
7	Кубок Европы	2 - 3		

8	Чемпионат России	1 - 3		
9	Кубок России	1		
10	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	участие	4 089	8
11	Кубок Европы	4 - 6		
12	Первенство мира, Европы	1 - 3		
13	Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1		
14	Чемпионат России	4 - 6	3 271	8
15	Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3		
16	Первенство России (старшие юноши)	1		
17	Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	2 - 3		
18	Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	3 067	8

19	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
20	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	4 - 6	2 453	5
21	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
22	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	4 - 6	2 045	5
23	Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края)	1 - 6	2 045	3

24	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 6	2 045	3
В командных игровых видах спорта:				
25	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	8 178	15
26	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 - 6	6 134	10
27	Чемпионат мира, Европы	2 - 3		
28	Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 - 3	4 907	10
29	Чемпионат России	1 - 3	4 498	9
30	Первенство России	1 - 2		
31	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
32	Чемпионат России	4 - 6	3 067	5

33	Первенство России	3 - 4		
34	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
35	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 6		
36	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, основной состав)	участие	4 089	8
37	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, молодежный состав)	участие	3 067	8

38	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, юношеский состав)	участие	2 045	5
----	---	---------	-------	---

<*> При одновременном обучении спортсмена в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, и учреждении дополнительного образования детей, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, размер выплаты делится пополам и устанавливается работникам, осуществляющим деятельность в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, работникам, осуществляющим деятельность в учреждении дополнительного образования детей, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, и действует с момента зачисления спортсмена в соответствующее образовательное учреждение и до отчисления или окончания им образовательного учреждения в рамках общего периода действия установленной выплаты.

Раздел 2. Размеры и условия предоставления персональной выплаты за напряженность и особый режим работы

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Год обучения	Предельный размер выплаты в процентах от ставки заработной платы за одного обучающегося		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый	3	3	3
		второй и последующие	6	5	4
3	Тренировочный	первый и второй	9	8	7

	(спортивной специализации)	третий и последующие	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	первый	24	21	18
		второй и последующие	39	34	29

К 1 группе видов спорта относятся: Дзюдо и Лыжные гонки.

К 2 группе видов спорта относятся: Хоккей, Футбол, Волейбол.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД ДЮСШ

**Размеры
окладов заместителей руководителя**

Должность	Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, %
Заместитель директора по УВМСП	90 %
Заместитель директора по АХР	80 %

Приложение № 6
к положению б оплате труда
работников МБОУ ДОД ДЮСШ

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

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Показатель критерия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
			Наименование	Значение (индикатор)		
1	2	3	4	5	6	
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		Своевременное выполнение планов работы учреждения	Фактическое выполнение	План работы	20	
		Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	20	
		Выполнение дополнительных видов работ	-подготовка мест проведения спортивно-массовых мероприятий -судейство соревнований -проведение ремонтно-хозяйственных работ -обустройство палаточного спортивного лагеря (июнь) -работа в летнем палаточном лагере «Олимп» (июль)	Без замечаний	20	
					20	
					20	
					50	
					100	
		Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	100%	20	
		Непрерывное профессиональное образование	Наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	Количество выступлений – 1	10	
					Более 1-го	20
		Выплата за качество выполняемых работ				
Контроль за качественным проведением спортивно-массовых мероприятий	Проведение мероприятий в срок	Без замечаний	20			
Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации, отчетов	Оперативность, качество	Без замечаний	20			
Работа со СМИ	Наличие публикаций в	Количество	10			

			СМИ	публикаций - 1 Количество публикаций более 1	20
		Взаимодействие с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Факт наличия	15
		Состояние дел по управлению и развитию учреждения	- Сохранность контингента занимающихся - Отсутствие правонарушений совершенных обучающимися	90%	10
				Отсутствие случаев	15
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной, методической спортивной работе	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	20
		Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	100%	30
		Непрерывное профессиональное развитие	Наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	Количество выступлений – 1	10
				Количество выступлений более 1	20
		Обеспечение учебной, тренировочной, воспитательной и методической работы учреждения	Реализация программ спортивной подготовки	Прохождение программ 100%	20
		Выполнение дополнительных видов работ	-подготовка к проведению спортивно-массовых мероприятий -судейство соревнований -подготовка к палаточному спортивному лагерю (июнь) -работа в летнем палаточном спортивно-оздоровительном лагере «Олимп» (июль)	Без замечаний	20
					20
					50
					100
		Выплата за качество выполняемых работ			
Своевременное выполнение планов работы учреждения	План работы	Выполнение 100%	20		
Работа со СМИ	Наличие публикаций в СМИ	Количество публикаций – 1	10		
		Более 1	20		
	Результативность учреждения	- сохранность контингента занимающихся -отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	90%	10	
			Отсутствие случаев	15	

		Обеспечение функционирования и развития учреждения	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	- Участие - Получение гранта	15 50		
			Включение в состав спортивной сборной команды Красноярского края обучающихся школы	Списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края (зачислено 1-5 спортсменов)	20		
			Зачисление обучающихся в государственное училище олимпийского резерва	Приказ о зачислении	10		
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
		Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	40		
		Выполнение дополнительных видов работ	-подготовка мест проведения спортивно-массовых мероприятий -проведение ремонтно-хозяйственных работ -обустройство палаточного спортивного лагеря (июнь) -работа в летнем палаточном лагере «Олимп» (июль)	Без замечаний	20		
					20		
					50		
					100		
		Реализация программы деятельности (развития) учреждения	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	- Отсутствие предписаний - устранение предписаний в установленные сроки	30 25		
		Выплата за качество выполняемых работ					
		Обеспечение функционирования и развития учреждения	- создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного, тренировочного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие зафиксированных нарушений	40		
					Сохранность имущества учреждения	100%	30
Выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивных сооружений к учебно-тренировочному	100%				30		

			и соревновательному процессам		
--	--	--	----------------------------------	--	--