

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 8»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», от 25.11.2016 № 431 «О внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 г. № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа № 8».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы директора о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по второму квалификационному уровню должностей педагогических работников (инструктор-методист, тренер-преподаватель) – 4940 рублей.

2.2. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого» уровня (делопроизводитель) -3000 рублей.

2.3. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленной профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня (наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; вахтер; сторож)- 3000 рублей.

2.4. Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» первого квалификационного уровня (водитель)-3426 рублей.

2.5. Индексация размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к должностным окладам ставкам заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливает учреждение, в пределах средств на оплату труда, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов по должностям в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: (тренер-преподаватель)– 0,05, (инструктор-методист) – 0,30.

3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории

по результатам аттестации на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоено почётное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почётного звания профилю учреждения либо занимаемой должности. При наличии у работника нескольких почётных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Лицам, имеющим учёную степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук – 0,10;
- доктор наук – 0,20.

3.5. Для работников учреждения исходя из типа (вида) учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

3.6. За работу с иными особыми условиями труда:

3.6.1. На этапе спортивного совершенствования в детско-юношеской спортивной школе - педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом – повышающий коэффициент - 0,15, пропорционально часовой нагрузке в данной группе, но не более ставки заработной платы.

3.6.2. Тренерам - преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии; группах оздоровительной направленности – 0,20, пропорционально часовой нагрузке в данной группе, но не более ставки заработной платы.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному педагогическому работнику, заместителю руководителя учреждения.

Критерии установления персональных повышающих коэффициентов, учитывающих показатели деятельности работников учреждения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы не должен превышать 1,5.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2-3.6.2. настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образует новый должностной оклад, новую ставку заработной платы, производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.4. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.5. Доплата за увеличение объёма работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

1. заведование спортивными базами – до 0,10;
2. руководство методическими объединениями - до 0,15;
3. ведение сайта учреждения и других информационных сайтов – 0,80;
4. тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над начинающими тренерами-преподавателями и молодыми специалистами – 0,15;
5. другая дополнительная работа.

Данная выплата производится в абсолютном размере не превышающим размер одного должностного оклада по приказу директора, на основании дополнительного соглашения с работником.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в абсолютном размере. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- молодым специалистам;
- надбавка за квалификацию водителю автомобиля;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, педагогическим работникам, работающим на условиях не полного рабочего времени, выплата производится от учебной нагрузки.

5.2. Показатели для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы установлены в приложении № 2

к настоящему Положению в размере: заместителям директора до 100%; остальным работникам до 200%.

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении осуществляется всем работникам.

Размеры для установления надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего периода, и производится перерасчет среднего заработка.

5.5. Надбавка за категориальность водителям:

Вид доплаты	Размеры надбавки(%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.6. По итогам выполнения особо важных и ответственных работ работникам учреждения может быть установлена единовременная премия до 200% по приказу руководителя. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- подготовка и проведение оздоровительной кампании;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий, конкурсов, фестивалей, соревнований;
- участие в разработке нормативных локальных актов;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7 Работникам учреждения может устанавливаться премия по итогам работы за месяц. Размер ежемесячной премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и не может превышать 200% должностного оклада работника.

Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объёма их выплат работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п.3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

5.9. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении устанавливается в размере 30%.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, своевременно трудоустроившиеся.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника в соответствии со ст.84 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчёта при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь по личному заявлению.

Материальная помощь устанавливается в следующих случаях:

- вступление в брак;
- рождение ребенка;

- семейные обстоятельства,
- на лечение, медикаменты;
- на погребение близких родственников;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения, за многолетний и добросовестный труд;
- в связи с тяжелым положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день её выплаты.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителей руководителей учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются работодателем на 10% – 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор:

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – на 10%;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 20%.

7.3. На заместителей руководителей распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждения, Приложения № 2, № 3.

7.4. Заместителям руководителей учреждений могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,5.

Показатели деятельности установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

7.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.6. Заместителям руководителей разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 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».

8.3. Тренерам – преподавателям за подготовку одного занимающегося в детско-юношеской спортивной школе устанавливаются нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов обучения (лет) в процентах от должностного оклада:

- *спортивно-оздоровительный этап* (на весь период обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 2,2;
- вторая группа видов спорта – норматив 2,2;
- третья группа видов спорта – норматив 2,2;

- *этап начальной подготовки (первый год обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 3,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 3,0;
- третья группа видов спорта – норматив 3,0;
- *этап начальной подготовки (свыше одного года обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 6,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 5,0;
- третья группа видов спорта – норматив 4,0;
- *учебно-тренировочный этап (первый и второй год обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 9,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 8,0;
- третья группа видов спорта – норматив 7,0;
- *учебно-тренировочный этап (свыше двух лет обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 15,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 13,0;
- третья группа видов спорта – норматив 11,0;
- *этап спортивного совершенствования (первого года обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 24,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 21,0;
- третья группа видов спорта – норматив 18,0;
- *этап спортивного совершенствования (свыше года обучения):*
- первая группа видов спорта – норматив 39,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 34,0;
- третья группа видов спорта – норматив 29,0;

Размер норматива оплаты труда устанавливается на учебный год согласно тарификации в процентах от повышенного (должностного) оклада.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Директор МБУДО
ДЮСШ № 8

В.Н.Будаев
«9» января 2017 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮСШ № 8

А.В.Казаченко
«9» января 2017 года

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8», утвержденного приказом № 1 от 09.01.2017

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей деятельности, учитываемых при определении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8»

1. Заместитель директора по УВР:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,8	- Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	0,2	-Участие в реализации программы развития ОУ
	0,2	-Наличие высшего образования и стажа работы не менее пяти лет
	0,3	-Высокий уровень исполнительской дисциплины

2. Заместителя директора по АХР:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	1,0	- Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	0,3	-Наличие высшего образования и стажа работы не менее трех

	0,2	лет - Личные деловые качества работника
--	-----	--

3. Педагогические работники:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,3	-Профессиональная компетентность при решении вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
	0,4	- Положительная динамика роста спортивного мастерства воспитанников за предыдущий год
	0,2	- Разработка и реализация целевых программ, проектов, инновационных направлений
	0,1	- Наличие высшего образования и стажа работы не менее трех лет
	0,1	-Личные деловые качества работника
	0,2	- Высокий уровень исполнительской дисциплины
	0,2	-Отношение к работе

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8», утвержденного приказом № 1 от 09.01.2017

Критерии и показатели

оценки эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8» для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, применяемых в учреждениях отрасли «Образование»

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета
1	2	3	2
по должности: <i>заместитель руководителя</i>			
Качество выполняемых работ	1. Сохранение контингента учащихся	Ежемесячно	Выполнение критерия- 0,5 балла
	2. Поддержание положительного социально-психологического климата в трудовом коллективе		Выполнение критерия- 0,5 балла
	3. Соблюдений правил трудового распорядка		Выполнение критерия- 0,5 балла
	4. Непосредственное участие в реализации программы развития учреждения		Выполнение критерия- 2,5 балла
	5. Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения		Выполнение критерия- 1,0 балл
	6. Творческие достижения учащихся и тренеров-преподавателей		Выполнение критерия-1,5 балла
	7. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и		Выполнение критерия- 1,5 балла

	<p>хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</p> <p>8. Постоянное соблюдение требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении</p> <p>9. Отсутствие замечаний проверяющих организаций</p>		<p>Выполнение критерия- 1,0 балл</p> <p>Выполнение критерия- 1,0 балл</p>
по должности <i>инструктор-методист</i>			
<p>Качество выполняемых работ</p>	<p>1. Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах различного уровня</p> <p>2. Распространение опыта работы по патриотическому воспитанию обучающихся</p> <p>3. Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся</p> <p>4. Инновационная деятельность</p> <p>5. Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у учащихся, их родителей, общественности</p> <p>6. Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения</p> <p>7. Активное участие работников в научно-методической и</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Выполнение критерия- 3,5 балла</p> <p>Выполнение критерия- 1,5 балла</p> <p>Выполнение критерия- 2,0 балла</p> <p>Выполнение критерия- 5,0 баллов</p> <p>Выполнение критерия- 3,5 балла</p> <p>Выполнение критерия- 2,5 баллов</p> <p>Выполнение критерия- 1,5 балла</p>

	творческой деятельности учреждения		
	8.Соблюдений правил трудового распорядка		Выполнение критерия- 0,5 балла
по должности <i>тренер-преподаватель</i>			
	1.Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах различного уровня 2.Распространение опыта работы по патриотическому воспитанию учащихся 3.Инновационная деятельность 4.Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у воспитанников, их родителей, общественности 5.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения 6.Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения 7.Своевременность и полнота выполняемых обязанностей 8.Соблюдений правил трудового распорядка 9.Подготовка высококвалифицированных спортсменов <i>(Стимулирующая выплата действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года. Если в период действия стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный</i>	Ежемесячно	Выполнение критерия-3,0 балла Выполнение критерия- 1,5 балла Выполнение критерия- 4,0 балла Выполнение критерия- 3,5 балла Выполнение критерия- 2,5 балла Выполнение критерия- 2,5 балла Выполнение критерия- 2,0 балла Выполнение критерия- 1,0 балл

	<p><i>результат, то устанавливается новое исчисление срока действия выплаты.</i></p> <p>Выплата устанавливается в т.ч. тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена в Олимпийских видах спорта по итогам международных и всероссийских соревнований.):</p> <p>9.1.Кубок мира(сумма этапов или финал), чемпионат Европы</p> <p>9.2. Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира</p> <p>9.3. Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль</p> <p>9.4. Прочие официальные международные спортивные соревнования <i>Индивидуальные, личные (групп, пар) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ с численностью команд до 8 спортсменов включительно:</i></p> <p>9.5.Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)</p> <p>9.6. Первенство России (среди молодежи),</p>		<p>1 место-1,6 балла 2-3 место- 1,0 балл 4-6 место- 0,8 балла участие- 0,6 балла</p> <p>1 место-1,0 балл 2-3 место- 0,8 балла 4-6 место- 0,6 балла участие- 0,4 балла</p> <p>1 место- 0,8 балла 2-3 место- 0,6 балла 4-6 место- 0,4 балла участие- 0,2 балла</p> <p>1 место-0,6 балла 2-3 место- 0,4 балла 4-6 место- 0,2 балла</p> <p>1 место-1,0 балл 2-3 место- 0,8 балла 4-6 место- 0,6 балла участие- 0,4 балла</p>
--	--	--	--

	<p>Спартакиада молодежи (финалы)</p> <p>9.7.Прочие межрегиональные, всероссийские и региональные официальные спортивные соревнования</p> <p><i>Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов:</i></p> <p>9.8. За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)</p> <p>9.9. За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных, всероссийских и региональных официальных спортивных соревнованиях</p>		<p>1 место-0,6 балла 2-3 место- 0,4 балла 4-6 место- 0,2 балла</p> <p>1 место-0,4 балла 2-3 место- 0,2 балла</p> <p>1 место-0,6 балла 2-3 место- 0,4 балла 4-6 место- 0,2 балла</p> <p>1 место-0,4 балла 2-3 место- 0,2 балла</p>
<i>по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	<p>1.Соблюдений правил трудового распорядка.</p> <p>2.Отсутствие нарушений техники безопасности.</p> <p>3.Качественное проведение в ремонтных работ в учреждении.</p> <p>4.Образцовое содержание своего рабочего места</p>	ежемесячно	<p>Выполнение критерия- 4,0 баллов</p> <p>Выполнение критерия-5,0 балл</p> <p>Выполнение критерия- 10, баллов</p> <p>Выполнение критерия- 1,0 балл</p>

по должности <i>делопроизводитель</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Соблюдений правил трудового распорядка 2. Подготовка документов для проведения муниципальных, региональных, всероссийских соревнований, конкурсов. 3. Добросовестное и качественное ведение документооборота.	Ежемесячно	Выполнение критерия 2,0 балла Выполнение критерия-8,0 баллов Выполнение критерия- 10,0 балла
по должности <i>уборщик служебных помещений</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Соблюдений правил трудового распорядка. 2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения. 3. Отсутствие нарушений техники безопасности. 4. Образцовое содержание своего рабочего места, инвентаря.	Ежемесячно	Выполнение критерия- 7,0 баллов Выполнение критерия- 8,0 баллов Выполнение критерия- 3,0 балла Выполнение критерия- 2,0 балла
по должности <i>сторож, вахтер</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Соблюдений правил трудового распорядка. 2. Качественное соблюдение требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении. 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря. 4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения. 5. Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке. 6. Отсутствие нарушений техники безопасности	Ежемесячно	Выполнение критерия- 1,0 балл Выполнение критерия- 8,0 баллов Выполнение критерия- 2,0 балла Выполнение критерия- 3,0 балла Выполнение критерия- 2,5 балла Выполнение критерия- 3,5 балла
по должности <i>водитель, водитель снегохода «Буран»</i>			
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Соблюдений правил трудового распорядка. 2. Безаварийная работа,	Ежемесячно	Выполнение критерия- 2,5 балла Выполнение

	отсутствие ДТП. 3.Отсутствие нарушений техники безопасности 4. Перевозка детей, сохранность жизни и здоровья учащихся. 5.Досрочное выполнение работ.		критерия- 4,0 балла Выполнение критерия- 3,5 балла Выполнение критерия- 6,0 балла Выполнение критерия- 4,0 балла
--	---	--	---

1 балл соответствует 10%. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ № 8. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а педагогическим работникам, работающим на условиях не полного рабочего времени, выплата производится от учебной нагрузки.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8», утвержденного приказом № 1 от 09.01.2017

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности работы, учитываемых при установлении премии работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8»

Заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе:

1. Положительная динамика работы, связанной с ведением инновационной деятельности, внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий – 10%;
2. Качественная организация и проведение спортивно-массовых мероприятий в рамках физкультурно-спортивной ассоциации «Планета спорта»-15%;
3. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий -25%;
4. Качественная организация летнего отдыха учащихся – 35%;
5. Непосредственное участие в разработке нормативных локальных актов – 20%;
6. Стабильность и рост качества обучения – 5%
7. Надлежащее исполнение должностных обязанностей - 75%.
8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - 15

Заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе:

1. Укрепление материальной базы, расширение хозяйственной самостоятельности учреждения – 15%;
2. Отсутствие нарушений по охране труда, технике безопасности, жизнеобеспечения - 10%;
3. Своевременное и качественное улучшение материально-технического обеспечения в соответствии с требованиями образовательных программ, санитарно-гигиенических норм пожарной безопасности и жизнеобеспечения – 15%;
4. Надлежащее исполнение должностных обязанностей-75%;
5. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности -30%
6. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий -55%.

Тренерам-преподавателям:

1. Отсутствие травматизма у воспитанников на занятиях- 15%;
2. Качественная организация летнего отдыха обучающихся - 25%;
3. Грамотное использование в работе наиболее эффективных методов и технологий спортивной подготовки воспитанников и оздоровления населения – 15%;
4. Выполнение мероприятий, связанных с обеспечением инновационной и научно-экспериментальной работы, направленной на развитие учреждения – 35%;
5. Предотвращение случаев правонарушений и преступлений среди обучающихся – 20%;
6. Качественная и своевременная организация и проведение спортивно-массовых мероприятий в рамках физкультурно-спортивной ассоциации «Планета спорта»-25%;
7. Активное участие в конкурсах профессионального мастерства и фестивалях различного уровня – 30%;
8. Надлежащее исполнение должностных обязанностей- 35%.

Инструктору-методисту:

1. Осуществление контроля за проведением инновационной и научно-экспериментальной работы, направленной на развитие учреждения – 25%;
2. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения-35%;
3. Грамотное ведение документации, связанной со спецификой контингента обучающихся – 20%;
4. Сохранение контингента обучающихся- 15%;
5. Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 75%;
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 30 %.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

1. Устранение последствий аварии - 100%;
2. Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 100%

Делопроизводителю:

1. Грамотное ведение работы по оформлению листков нетрудоспособности работников школы– 30%;
- 2.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 25%;
3. Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 100%;
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности - 45%.

Уборщику служебных помещений:

- 1.Подготовку спортивных сооружений к соревнованиям различного уровня – 100%;
- 2.Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 100%.

Сторожу:

- 1.Особый режим работы во время проведения соревнований различного уровня в помещении школы -10%;
2. Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 100%;
- 3.Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса - 90%;

Водителю, водителю снегохода «Буран»:

- 1.Содержание в исправном виде транспортного средства – 50%;
2. Поддержание в санитарно-гигиеническом порядке транспортное средство – 30%.
3. Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей- 100%
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса - 20%.