Подписан: Будаев Владимир Николаевич
DN: O="МБУДО "" Спортивная школа № 8"""", CN="Будаев Владимир Николаевич ", E=sch8s@city.tambov.gov.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Дата: 2023.10.11 11:36:47+03'00'

Утверждено
приказом от 28.12.2021 № 367

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8»

(с изменениями, утвержденными приказами
от 19.10.2022 № 322, 09.10.2023 № 154)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.4. 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 учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета 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.

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

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.8. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения 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, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Работникам устанавливаются следующие размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (второй квалификационный уровень):

1) тренер-преподаватель – 11868 рублей (базовый оклад – 9129 рублей; повышающий коэффициент - 0,30);

2) инструктор-методист – 11868 рублей (базовый оклад – 9129 рублей; повышающий коэффициент - 0,30);

3) - по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (первый квалификационный уровень) – 7282 рубля (спортсмен-инструктор);

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 6372 рубля (делопроизводитель);

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (первый квалификационный уровень) - 6372 рубля (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий);

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда) – 10955 рублей (базовый оклад – 9129; повышающий коэффициент - 0,20) .

2.2. 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 Тамбовской области.

При расчете должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения (приказ от 26.10.2022 № 331) .

2.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 16476 рублей.

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

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 2 квалификационный уровень - 0,3 (инструктор-методист, тренер-преподаватель);

- по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих - 2 квалификационный уровень - 0,1 (водитель).

3.2. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Работникам, которым присвоено почетное 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, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.2.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере 0,05;

- доктора наук - в размере 0,10.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление

повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.3. Размеры и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях высшего и среднего профессионального образования, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование, полученное в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеет определяющее значение.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

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 условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.1.3. 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 учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 200 процентов от должностного оклада.

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

Размер выплаты не должен превышать 200 процентов от должностного оклада.

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

- заведование спортивными залами - 0,10;

- руководство методическими объединениями - 0,15;

- другая дополнительная работа (ведение сайта учреждения, создание и ведение других информационных сайтов в соответствии с действующим законодательством – 0,50; осуществление наставничества над начинающими тренерами-преподавателями и молодыми специалистами – 0,15; работа с программным навигатором системы дополнительного образования детей Тамбовской области – 0,50);

- другая работа по дополнительному соглашению к трудовому договору – не более 1,0.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Выплата за увеличение объема работ по организации и оказанию платных услуг устанавливается в абсолютном размере.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы;

4) премия по итогам работы за месяц;

5) премия по итогам работы за год;

6) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда как в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, так и в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие

результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения согласно приложению № 2.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных организациях и организациях физической культуры и спорта производится всем работникам учреждения.

Размер выплаты составляет:

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

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

5.4. Премия по итогам работы за месяц может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, и не может быть более 70% заместителям руководителя, 100% педагогическим работникам, 100% остальным работникам должностного оклада, ставки заработной платы работника. Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

Премия по итогам работы за год может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда от должностного оклада, ставки заработной платы работника в размере 50% заместителям руководителя, 100% педагогическим работникам, 100% остальным работникам.

5.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более 1,5 должностных окладов, ставок заработной платы. Конкретный размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- участие в ремонтных работах;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение оздоровительной кампании;
- подготовки и проведение международных, федеральных, региональных, муниципальных мероприятий, конкурсов, фестивалей, соревнований, тренировочных сборов;
- участие в разработке нормативных локальных актов;
- проведение (участие) социально-значимых мероприятий;
- подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах;
-подготовка (участие) в мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

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 случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение близких родственников, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд, вступление в брак, рождение ребенка, в связи с тяжелым положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

6.3. 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. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания бюджета городского округа – город Тамбов Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8», утвержденного приказом
от 28.12.2021 № 367

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей деятельности, учитываемых при определении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8»

1. Заместитель директора по УВР:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,5 0,3 0,2	- Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей - Участие в реализации программы развития ОУ - Личные деловые качества

2. Заместителя директора по АХР:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,5 0,2 0,3	- Профессиональная компетентность при решении управленческих вопросов функционирования учреждения, самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей -Наличие высшего образования и стажа работы не менее трех лет - Личные деловые качества работника

3. Педагогические работники:

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,4 0,3 0,1 0,2	- Положительная динамика роста спортивного мастерства учащихся за предыдущий год - Разработка и реализация целевых программ, проектов, инновационных направлений -Личные деловые качества работника -Отношение к работе

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 8»,
утвержденного приказом от 28.12.2021 № 367

Критерии и показатели

оценки эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета
1	2	3	2
по должности: *заместитель руководителя*			
Качество выполняемых работ	1.Сохранение контингента учащихся не менее 80% 2.Поддержание положительного социально-психологического климата в трудовом коллективе 3.Соблюдений правил трудового распорядка 4.Непосредственное участие в реализации программы развития учреждения 5.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения 6.Достижения учащихся и тренеров-преподавателей 7.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	Ежемесячно	1.Выполнение критерия- 0,5 балла 2.Выполнение критерия- 1,5 балла 3.Выполнение критерия- 1,0 балла 4.Выполнение критерия- 2,0 балла 5.Выполнение критерия- 1,0 балл 6.Выполнение критерия-1,0 балла 7.Выполнение критерия- 1,5 балла

	жизнеобеспечения учреждения 8.Постоянное соблюдение требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении 9.Отсутствие замечаний проверяющих организаций		8.Выполнение критерия- 0,5 балл 9.Выполнение критерия- 1,0 балл
по должности *инструктор-методист*			
Качество выполняемых работ	1.Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и других мероприятиях различного уровня 2.Работа с одаренными детьми 3.Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся 4.Участие в организации и реализации экспериментальной, исследовательской и проектной деятельности 5.Участие в организации, проведении мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у учащихся, их родителей, общественности 6.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения	Ежемесячно	1.Выполнение критерия- 2,0 балла 2.Выполнение критерия- 0,5 балла 3.Выполнение критерия- 1,0 балла 4.Выполнение критерия- 1,5 баллов 5.Выполнение критерия- 1,5 балла 6.Выполнение критерия- 2,5 баллов

	7.Соблюдений правил трудового распорядка		7.Выполнение критерия- 1,0 балл
по должности *тренер-преподаватель*			
	1. Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах и других мероприятиях различного уровня 2. Работа с одаренными детьми (В том числе результативность участия учащихся в официальных соревнованиях: 2.1. муниципального уровня; 2.2. регионального уровня; 2.3.Всероссийского и международного уровней. *Стимулирующая выплата производится однократно по показанному спортсменом спортивному результату согласно протоколу соревнований.* *В групповых, парных, командных видах программ, игровых видах спорта выплата производится за группу, пару, команду.* 3. Своевременность предоставления данных по зачислению и переводу учащихся в программном навигаторе системы дополнительного	Ежемесячно	1.Выполнение критерия-0,5 балла 2.Выполнение критерия- 2,5 балла 2.1. 1 место - 2 балла, 2 место – 1 балл, 3 место – 0,5 балла. 2.2. 1 место - 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место – 1 балл. 2.3. 1 место - 6 баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 4 балла, 4-5 место – 0,5 балла. 3.Выполнение критерия- 0,5 балла

	образования детей 4.Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у учащихся, их родителей, общественности 5.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения 6.Своевременность и полнота выполняемых поручений директора 7.Соблюдений правил трудового распорядка		4.Выполнение критерия- 1,5 балла 5.Выполнение критерия- 2,5 балла 6.Выполнение критерия- 2,0 балла 7.Выполнение критерия- 0,5 балл
по должности *рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания*			
Интенсивность и высокие результаты работы	1.Соблюдений правил трудового распорядка. 2.Отсутствие нарушений техники безопасности. 3.Качественное проведение в ремонтных работ в учреждении. 4.Образцовое содержание своего рабочего места	ежемесячно	1.Выполнение критерия- 1,0 баллов 2.Выполнение критерия-1,5 балл 3.Выполнение критерия- 5,5 баллов 4.Выполнение критерия- 2,0 балл
по должности *делопроизводитель*			
Интенсивность и высокие результаты работы	1.Соблюдений правил трудового распорядка 2.Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций. 3.Добросовестное и качественное ведение документооборота. 4.Оформление документов по выездам учащихся и тренеров-преподавателей на соревнования, тренировочные сборы	Ежемесячно	1.Выполнение критерия 1,5 балла 2.Выполнение критерия-3,0 баллов 3.Выполнение критерия- 3,5 балла 5.Выполнение критерия- 2,0 балла
по должности *уборщик служебных помещений*			

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	1.Выполнение критерия- 1,5 баллов 2.Выполнение критерия- 5,0 баллов 3.Выполнение критерия- 2,5 балла 4.Выполнение критерия- 1,0 балла
по должности *водитель, водитель снегохода «Буран»*			
Интенсивность и высокие результаты работы	1.Соблюдений правил трудового распорядка. 2.Безаварийная работа, отсутствие ДТП. 3.Отсутствие нарушений техники безопасности 4. Ремонт транспортного средства 5.Досрочное выполнение работ.	Ежемесячно	1.Выполнение критерия- 1,0 балла 2.Выполнение критерия- 2,5 балла 3.Выполнение критерия- 1,5 балла 4.Выполнение критерия- 4,5 балла 5.Выполнение критерия- 0,5 балла

1 балл соответствует 10%. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников МБУДО «Спортивная школа № 8».

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 8»,
утвержденного приказом от 28.12.2021 № 367

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, связанная с ведением инновационной деятельности, внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий - 5%;
2. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций - 10%;
3. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий - 10%;
4. Высокая результативность при выполнении сложной работы - 15%;
5. Непосредственное участие в разработке нормативных локальных актов - 10%;
6. Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятых на работу работникам – 5%;
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10%;
8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 5%.

Заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе:

1. Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности - 5%;
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, условий безопасности и жизнеобеспечения - 15%;
4. Выполнение работ особой важности и срочности - 25%;
5. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности - 5%;
6. Активное участие в организации и проведении муниципальных, региональных спортивно-массовых мероприятий -10%.

Тренерам-преподавателям:

1. Отсутствие травматизма у учащихся на занятиях- 5%;
2. Качественная организация занятости учащихся в период школьных каникул - 5%;
3. Грамотное использование в работе наиболее эффективных методов и технологий спортивной подготовки воспитанников и оздоровления населения – 5%;
4. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций – 20%;
5. Предотвращение случаев правонарушений и преступлений среди учащихся – 5%;
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательной деятельности – 10%;
7. Активное участие в конкурсах профессионального мастерства и фестивалях различного уровня – 5%;
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 45%.

Инструктору-методисту:

1. Осуществление контроля за проведением инновационной и научно-экспериментальной работы, направленной на развитие учреждения – 15%;
2. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения - 5%;
3. Качественное ведение учебно-методической документации – 20%;
4. Своевременное предоставление отчетов по направлениям деятельности- 15%;
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 25%;
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 20 %.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

1. Устранение последствий аварии - 30%;
2. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства - 70%.

Делопроизводителю:

1. Грамотное ведение работы по оформлению листков нетрудоспособности работников учреждения – 10%;
2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 30%;
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 40%;
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности - 20%.

Уборщику служебных помещений:

1. Высокая производительность труда при одновременном выполнении различных функций – 30%;
2. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства - 70%.

Водителю, водителю снегохода «Буран»:

1.Содержание в исправном виде транспортного средства – 20%;
2. Поддержание в санитарно-гигиеническом порядке транспортное средство – 15%;
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 30%;
4. Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса - 25%;
5. Качественное и оперативное выполнение срочных работ, особо важных заданий и поручений руководства – 10 %.