



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУДО & ДЮСШ «Лидер»
В.Г. Сарапулов
2022
Приказ № 01/04, 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда и стимулировании работников
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная школа «Лидер»
(МАУДО «ДЮСШ «Лидер»)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников организаций дополнительного образования, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края (далее – муниципальные учреждения, Управление образования).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федерального закона Российской Федерации от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13);

постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.09.2013 № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии»;

постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

постановление Министерства труда Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давальные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 05 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Раздел «Торговля и общественное питание»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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»;

решения Думы Кунгурского муниципального округа Пермского края от 26 августа 2021 г. № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кунгурского муниципального округа Пермского края»;

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и органов местного самоуправления;

установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности муниципальных учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Повышение (индексация) заработной платы работников

муниципальных учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.8. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленного трудовым законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью муниципального учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника муниципального учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам муниципального учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом муниципального учреждения;

премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный год, финансовый год), устанавливаемые работнику муниципального учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности муниципального учреждения и личный вклад работника муниципального учреждения.

выплаты социального характера - выплаты работникам муниципального учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций (единовременная материальная помощь);

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

основной персонал муниципального учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей

деятельности этого муниципального учреждения, к которым относятся:

а) педагогические работники:

педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (образовательную деятельность);

прочие педагогические работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность, но непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей;

1.9. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации (категории, установленной по результатам аттестации), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше установленных в приложении 1 настоящего Положения минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МАУДО «ДЮСШ «Лидер» (далее по тексту – муниципальное Учреждение) формируется за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края, бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется на календарный год, исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в образовательные организации на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

Фонд оплаты труда определяется в зависимости от вида муниципального Учреждения:

организаций дополнительного образования – исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда) и объема муниципальных услуг (человек, человеко-часов), установленных на начало учебного года и (или) с учетом прогноза на текущий финансовый год;

Фонд оплаты труда муниципального Учреждения, формируемый за счет средств субсидий, поступающих на иные цели, определяется исходя из расчетного показателя, утвержденного в установленном порядке на одного получателя в год и фактической численности получателей.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (ФОТ_о) состоит из

базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_б$ – базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения (составляет не менее 70% ФОТ_o);

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения (составляет не более 30% ФОТ_o).

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда муниципального учреждения и включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

Распределение должностей работников муниципальных учреждений по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда ($\text{ФОТ}_б$) включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_д$ - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) муниципального учреждения;

$\text{ФОТ}_к$ - компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования ($\text{ФОТ}_{до}$) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{до} = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{ап} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{осн}$ - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников, работников культуры (составляет не менее 70% от $\text{ФОТ}_{до}$ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям));

$\text{ФОТ}_{ауп}$ - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{увп}$ - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{ап}$ - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\text{ФОТ}_{моп}$ - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организаций

дополнительного образования (ФОТ_{ст. до}) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст. до}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ап}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ап}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. моп}},$$

где

ФОТ_{ст. осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала (педагогических работников, работников культуры (составляет не менее 70% от ФОТ_{ст. до});

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. ап} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ_{ст. моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для тренеров-преподавателей и прочих педагогических работников и специалистов, представлены в таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Основание	Категории работников	Коэффициент повышения размера месячной тарифной ставки, тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться размеры месячной тарифной ставки, тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и конкретный размер этого повышения определяются локальным актом учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	от 1,15 до 1,2
2	Образовательные организации	Учитель, при индивидуальном обучении детей с ограниченными возможностями здоровья на дому на основании медицинского заключения	1,2

К_{сел} – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Должности работников	% повышения
директор; заместитель директора; заведующий филиалом; заведующий хозяйством; заведующий складом; руководитель структурного подразделения; учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; методист; музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; инженер; техник; бухгалтер; контрактный управляющий; механик; лаборант; документовед; специалист по персоналу; специалист по охране труда; тренер-преподаватель (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); методист (включая старшего); аккомпаниатор; художник	25

III. Расчет заработной платы педагогических работников дополнительного образования, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.1. К педагогическим работникам организаций дополнительного образования, непосредственно осуществляющим учебный процесс относятся – педагоги дополнительного образования и тренера-преподаватели.

3.2. Заработная плата тренеров-преподавателей рассчитывается как сумма оплаты труда по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы (дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта) в каждой группе (секции, кружке, творческом коллективе, театре, студии, ансамбле, клубе и др.) (далее – группа), в которой осуществляется обучение. Если тренер-преподаватель преподает по нескольким направленностям дополнительных общеразвивающих программ (дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта) и в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой направленности дополнительной общеразвивающей программы (дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта) и группе отдельно.

3.3. Заработная плата тренера-преподавателя ($ЗП_{\text{пдо и тп}}$) рассчитывается по формуле:

$$\langle ZP_{\text{пдо и тп}} = C_{\text{тпм}} \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$C_{\text{тпм}}$ – месячная тарифная ставка педагогической услуги;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

«А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в (таблице 2) Приложения №3 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. Месячная тарифная ставка педагогической услуги ($C_{\text{тпм}}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{тпм}} = (C_{\text{тп}} \times P_{\text{бу1}} \times t_1 + C_{\text{тп}} \times P_{\text{бу2}} \times t_2 + \dots + C_{\text{тп}} \times P_{\text{буi}} \times t_i), \text{ где}$$

$C_{\text{тп}}$ – тарифная ставка педагогической услуги (стоимость одного «ученико-часа» за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для тренеров-преподавателей, рассчитываемая в порядке, предусмотренном пунктом 3.6 настоящего Положения;

$P_{\text{бу1}}$ - численность получателей муниципальной услуги в 1-ой группе;

$P_{бу2}$ - численность получателей муниципальной услуги во 2-ой группе;

$P_{буi}$ - численность получателей муниципальной услуги в i-ой группе;

t_i – среднее количество часов по направленности дополнительной общеразвивающей программы (дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта) по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяц 4,345 (52,14/12).

3.5. Тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тп}$) (стоимость одного «ученико-часа» за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для тренеров-преподавателей рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = \frac{T_{ст} \times K_{сел} \times K_{овз}}{(Ч \times K_{нед} \times Nn i)}, \text{ где}$$

$T_{ст}$ – тарифная ставка в месяц тренера-преподавателя (минимальные размеры тарифных ставок), устанавливаемая в соответствии с пунктом 1.9. настоящего Положения;

$K_{сел}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих должности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

$K_{овз}$ – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для тренеров-преподавателей, осуществляющих учебный процесс в группах, скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, определяемый в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения;

$Ч$ – норма часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, за ставку заработной платы – 18 часов в неделю;

$K_{нед}$ – среднее количество недель в месяце ($K_{нед} = 4,345$);

$Nn i$ – нормативная наполняемость i-группы, определяемая на основании Положения о комплектовании учебных групп, утвержденного руководителем учреждения. (Приложение 5)

3.6. Тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тп}$) рассчитывается образовательной организацией ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего календарного года.

3.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами IX, X, XI настоящего Положения.

IV. Расчет заработной платы прочих педагогических работников

4.1. К прочим педагогическим работникам относятся педагогические работники, не включенные в раздел III настоящего Положения.

4.2. Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается

по формуле:

$$\langle \text{ЗП}_{\text{ппр}} = \text{Оклад}_{\text{ппр}} \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) \times K_{\text{сел}} \times K_{\text{овз}} + H + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{ЗП}_{\text{ппр}}$ - заработная плата прочего педагогического работника;

$\text{Оклад}_{\text{ппр}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с пунктом 1.9 настоящего Положения;

« A – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения №3 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению;»;

H – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края.

$K_{\text{овз}}$ – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки, оклада (должностной оклада) прочего педагогического работника, определяемый в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих должности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами III, IX, X настоящего Положения.

V. Оплата труда административного персонала муниципального учреждения

5.1. Зарботная плата работников из числа административного персонала ($\text{ЗП}_{\text{ап}}$) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{ап}} = \text{Оклад}_{\text{ап}} \times K_{\text{сел}} + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

Оклад ап - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с пунктом 1.9. настоящего Положения;

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с таблицей 2;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные

законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами ПХ, IX, X настоящего Положения.

VI. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих) муниципального учреждения

6.1. Заработная плата работников муниципального учреждения из числа младшего обслуживающего персонала ($ЗП_{\text{моп}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{моп}} = \text{Оклад}_{\text{моп}} + K_k + K_{\text{стим}}.$$

$\text{Оклад}_{\text{моп}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 1.9. настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

6.2. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами ПХ, IX, X настоящего Положения.

VII. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений

7.1. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя муниципального учреждения ($ЗП_{\text{рук}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{рук}} = \text{Оклад}_{\text{рук}} \times K_{\text{сел}} + Н + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{рук}}$ - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном соотношении к Базовой сумме, исходя из группы по оплате труда.

Базовая сумма составляет:

23 452,80 рублей – для установления должностного оклада руководителя организации дополнительного образования;

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу настоящего Положения, далее – ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования конкретно для каждого муниципального учреждения по состоянию на 01

января текущего финансового года в соответствии с таблицей 3.

Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистических отчетов.

Таблица 3

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к Базовой сумме
1	2	3	4
Организации дополнительного образования			
1.	от 1001 до 3000 получателей услуг	1	1,2
2.	от 3001 до 4000 получателей услуг	2	1,4
3.	свыше 4001 получателя услуг	3	1,6

Для расчета показателя отнесения муниципального учреждения к категории в соответствии с таблицей 3 для организаций дополнительного образования численность обучающихся принимается общая.

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) – устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающих должности в соответствии с таблицей 2;

H – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера.

7.3. Заработная плата заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений (ЗП_{зам}) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{зам}} = \text{Оклад}_{\text{зам}} \times K_{\text{сел}} + H + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{зам}}$ – должностной оклад заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, определяемый в трудовом договоре, устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада руководителя этого муниципального учреждения;

Критерии для установления размера должностного оклада заместителя руководителя по учебно-спортивной работе (первый заместитель с правом подписи):

- ниже на 10% должностного оклада, при высшем профессиональном образовании и стаже работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;

Критерии для установления размера должностного оклада заместителя руководителя по финансово-хозяйственной части:

- ниже на 10% должностного оклада руководителя, при высшем образовании и стаже работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;

Критерии для установления размера должностного оклада заместителя руководителя по методической работе и спортивно-массовой работе:

- ниже на 20% должностного оклада руководителя, при высшем образовании и стаже работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;

Критерии для установления размера должностного оклада заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе структурного подразделения:

- ниже на 25% должностного оклада, при высшем профессиональном образовании и стаже работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) - устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с таблицей 2;

H – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем муниципального учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения.

7.4. При осуществлении муниципальным учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю муниципального учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и(или) в безвозмездное пользование, полученных от арендаторов и(или) ссудополучателей в рамках исполнения соответствующих договоров аренды и(или) безвозмездного пользования в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня их

соотношения применяются нормы трудового законодательства.

7.6. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Преподавательская работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться с разрешения начальника Управления образования.

ПХ. Выплаты компенсационного и социального характера в муниципальном учреждении

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей:

8.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей):

- выполнение дополнительной работы по должности «тренер-преподаватель» в объеме недельных часов (согласно тарификации).

8.3. Выплаты за расширение зон обслуживания:

- за исполнение обязанностей старшего тренера – преподавателя;

8.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.4.1. За увеличение работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; в соответствии с Таблицей 1

Таблица 1

№ п/п	Вид дополнительной работы, связанной с образовательным и оздоровительным процессом и не входящей в круг основных обязанностей	Размер доплаты (ставки, должностного оклада)
1	- за подготовку документации для городского архива;	до 100%
2	- за работу по профилактике детского дорожного – транспортного травматизма;	до 100%
3	- за работу по профилактике детского травматизма при проведении мероприятий и тренировочного процесса;	до 100%
4	-за работу в комиссии по организации, контроля за образовательной деятельностью учреждения и контроля учебных групп (с выходом и выездом в учреждения).	до 150%
5	- за работу по заполнению таблиц в Единой информационно-аналитической системе (ЕИАС)	до 150%

	в сфере образования Пермского края, (в связи с включением в федеральную систему электронного мониторинга результативности);	
6	- за работу по ведению, наполнению и обновлению информации об образовательной организации на официальном сайте: МАУ ДЮСШ «Лидер», СБ Барс.	до 150%
7	- соблюдение и контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в учреждении (фельдшеру);	до 100%
8	- за работу по проведению контроля сотрудников на предмет прохождения медицинского осмотра, мониторинг по вакцинации.	до 100%
9	- за осуществляемый контроль в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд, согласно ФЗ 05.04.2013 № 44-ФЗ, 223-ФЗ	до 300%
10	-за подготовку необходимой документации для проведения закупок и торгов, соблюдение сроков обработки протоколов разногласий и прочее;	до 300%
11	- за ведение журнала по освобождению детей от занятий на период прохождения городских соревнований;	До 150%
12	-за техническое обслуживание и ремонт автотранспорта;	До 160%
13	- за организацию питания учащихся городского летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием;	До 40%
14	- за аттестацию педагогических работников учреждения.	До 80%
15	- за работу по регистрации, размещению информации по учреждению (структурное подразделение) на сайте ГМУ (нормативные документы, план ФХД со всеми изменениями, мун. задание);	До 150%
16	- за предоставление документов по социально-культурным конкурсам (МАУ ДО ДЮСШ «Лидер»);	До 30%
17	- за лицензирование медицинской деятельности, профилактических осмотров;	До 30%
18	- за ведение воинского учета граждан, пребывающих в запасе;	до 180%

19	- за формирование и организацию «Трудового отряда»;	До 50%
20	-за обработку персональных данных, предоставление данных для обновления единой базы данных работников в программе TablPro;	До 200%
21	- за помощь в проведении соревнований городского и краевого уровня (встреча участников соревнований, сопровождение команд и прочее);	До 70%
22	-за подготовку методической папки (портфолио) тренеров-преподавателей для прохождения процедуры аттестации;	До 70%
23	- за систему удаленного финансового документооборота (оформление расшифровки сумм неиспользованных средств, переоформление ключей электронных подписей);	До 120%
24	- за ведение табеля учета рабочего времени педагогического, административно-управленческого персонала;	До 300%
25	- за разработку нормативной документации по реализации программ спортивной подготовки;	До 150%
26	- за работу по предоставлению документов в ГИБДД о перевозке детей автобусами	До 150%
27	- за ведение табеля учета рабочего времени младшего обслуживающего персонала	До 100%
28	-за охрану труда, ГО и ЧС	до 150%
29	-за обеспечение противопожарной безопасности и проведение мероприятий по противопожарной безопасности.	до 100%
30	-за антидопинговое обеспечение	До 100%
31	- присвоение разрядов обучающихся МАУДО ДЮСШ «Лидер»	До 80%
32	-за работу по предоставлению документов на проведение мероприятий, соревнований по работе с детьми: (заключение договора ГПХ, смета, заявки, протоколы, акт оказанных услуг и выполненных работ и др., составление табеля	до 80%

	учета рабочего времени для оплаты работы обслуживающего персонала и выплаты спортивным судьям за обслуживание спортивных мероприятий, составление и проверка ведомости на выдачу призов);	
33	За обслуживание и подготовку лыжной трассы в п.Комсомолец, п.Ленск, с.Плеханово, п.Исток, кротовское озеро (стадион, лесополоса(зима, лето))	до 150%
34	За работу в ЭПОС (электронная система)	до 150%
35	за сбор информации и предоставление расчетов по возмещению ЖКУ	до 100%
36	За ежедневное ведение журнала температурного режима сотрудников, измерение температуры обучающимся (сотрудникам), ежедневное ведение журнала по антитеррористической безопасности (вахтер)	До 200 %
37	За уборку гардероба (протирание полов, пыли в ячейках по обуви, стойки для выдачи одежды) (гардеробщик)	До 200 %
38	За ежедневное открытие/ закрытие здания корпуса № 2, горнолыжная и снятие с пульта охраны (сторож-вахтер).	До 200 %
39	За ведение учёта складских операций (прием, хранение, отпуск материальных ценностей (товаров) со склада); зав. хозяйством	До 200 %
40	За ежедневный осмотри и обход в здании школы (раздевалки, коридоры, душевые, служебные и производственные помещения, и спортзал) на предмет обнаружения посторонних предметов; (рабочий по уходу за спортивным залом)	До 200 %
41	За ведение журнала по ведению инструктажа с водителем составом по безопасности движения; (рабочий по ремонту спорт. Снаряжения и инвентаря)	До 200 %
42	За обеспечение безопасности дорожного движения; (рабочий по ремонту спорт.	До 200 %

	Снаряжения и инвентаря)	
43	За сбор, транспортировку и ведение служебных записок по заправке картриджей; (техник)	До 200 %
44	За заведование кабинетами, за оформление и ведение развивающей образовательной среды (стенды, стенгазеты, иная другая информация) (тренера-преподаватели)	До 200 %

8.5. Выплаты за работу в ночное время;

8.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.7. Повышенная оплата сверхурочной работы;

8.8. Повышенная оплата за ненормированный рабочий день;

8.9. За классность – 1 класс-25% от должностного оклада;

ежемесячная компенсационная выплата руководителю муниципального учреждения, характеризующая особенности деятельности муниципального учреждения, определяемая ежегодно до 01 февраля текущего финансового года приказом начальника Управления образования в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

I. Для руководителя организации дополнительного образования		
1.1.	Наличие на балансе образовательной организации турбазы, теплицы и опытного участка, спортивного сооружения (стадиона)	5
1.2.	За проведение мероприятий муниципального уровня	10
1.3.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	5

8.10. Компенсационная выплата руководителю муниципального учреждения, характеризующая особенности деятельности муниципального учреждения, может быть отменена в связи с изменениями в деятельности муниципального учреждения на основании ходатайства (информации), поступившей от муниципального учреждения либо специалиста Управления образования, курирующего соответствующую сферу деятельности;

8.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) с учетом повышающих коэффициентов либо в абсолютном размере.

8.12. Назначение компенсационных выплат рассматривается на заседании малого педагогического совета и выплачивается на основании Приказа руководителя учреждения.

8.13. Размеры и срок установления компенсационных выплат руководителям муниципальных учреждений устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с распоряжением начальника Управления образования.

8.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту

работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

8.15. Выплаты компенсационного характера, могут производиться ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, в пределах Стимулирующего фонда учреждения.

8.16. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

IX. Выплаты социального характера в муниципальном учреждении

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда директору, заместителям директора и другим работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь может оказываться всем работникам учреждения в размере **не более двух должностных окладов в год.**

9.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям директора и другим работникам учреждения определяются положением о выплатах социального характера. Порядок установления, условия осуществления единовременной материальной помощи директору учреждения устанавливаются нормативными актами Управления.

9.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений может быть оказана в следующих случаях:

Причина для получения единовременной материальной помощи	Перечень необходимых документов к заявлению
Потеря близкого родственника	Копия свидетельства о смерти, копия документов подтверждающих родство,
Непредвиденные ситуации, повлекшие за собой значительные материальные затраты: пожар, кража и т.д.	документы органов внутренних дел, МЧС и других, подтверждающие фактические обстоятельства.
Бракосочетание, рождение ребенка	Копии свидетельств
Затраты на лечение, приобретение лекарств	По возможности чеки на лечение, рецепт врача
при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (не зависимо от стажа работы)	Ходатайство совета учреждения
Трудное финансовое положение	заявление

Семьям, имеющим детей-инвалидов, одиноким матерям и отцам	Ходатайство совета учреждения
Смерть сотрудника учреждения	Копия свидетельства о смерти, копия документов подтверждающих родство, реквизиты для перечисления родственнику,

9.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору учреждения в конкретном размере принимает Управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9.5. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и другим работникам учреждения и ее конкретном размере принимает директор образовательного учреждения на основании письменного заявления.

Х. Выплаты стимулирующего характера в муниципальном учреждении

10. В пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с трудовым договором устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

10.1. Выплата заместителям руководителей за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения в зависимости от стажа работы, но не может быть более размера, предусмотренного в Таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	% к месячной тарифной ставке
1	2	3
1	От 5 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10
3	Свыше 15 лет	15

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:

работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

замещение должностей муниципальной и государственной службы.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка или формы СТД-Р.

10.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому персоналу учреждения производятся ежемесячно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год):

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

За высокие результаты деятельности учреждения и качество выполняемых работ руководителю, заместителям руководителя, административному, педагогическому и МОП персоналу могут устанавливаться премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

10.2. Вновь принятому на работу в учреждение педагогическому работнику могут, производятся стимулирующие выплаты единовременного характера.

10.3. Размера выплат стимулирующего характера педагогических работников устанавливается, в соответствии с Положением «Порядок

распределения выплат стимулирующего характера по листам достижений тренера-преподавателя, инструктора-методиста» (Приложение № 5) к настоящему Положению.

10.4. Индивидуальный размер стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется пропорционально педагогической нагрузке (часов), при нагрузке более ставки принимается за единицу.

10.5. Формула: Цена балла умножается на сумму балла по листу достижений и умножается на коэффициент педагогической нагрузки.

Определение коэффициента нагрузки:

Например: 15 часов по тарификации : 18 часов (по норме) = 0,83
коэф. нагрузки

$806 * 0,83 = 66$ баллов

10.6. Вопросами по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера занимается малый педагогический совет избранный на педагогическом совете в количестве 7-9 человек.

10.7. В малый педагогический совет по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам включаются члены педагогического коллектива, директор, заместитель директора, педагогические работники.

10.8. Председатель малого педагогического совета избирается на заседании педагогического совета большинством голосов. Заседание педагогического совета правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения малого педагогического совета принимаются простым большинством голосов комиссии, присутствующих на заседании.

10.9. Малый педагогический совет производит рассмотрение листов достижений и подсчет баллов путем заполнения оценочного листа и расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за учебный год.

10.10. Произведенный малым педагогическим советом расчет с обоснованием оформляется протоколом в сентябре один раз в год, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

10.11. С момента доведения до сведения работника оценочного листа, он в течение 3-х дней вправе подать, а малый совет обязан принять, обоснованные письменные заявления о его не согласии, с оценкой его профессиональной деятельности. Малый педагогический совет производит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.

10.12. Выплаты стимулирующего характера производятся каждому педагогическому работнику, непосредственно осуществляющего учебный процесс на основании приказа руководителя школы ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в пределах стимулирующего фонда учреждения.

10.13. Размер стимулирующей выплаты, каждого работника определяется путем умножения цены балла на количество баллов, отраженных в оценочном листе (с учетом коэффициента нагрузки).

10.14.Количество баллов полученных одним работником учреждения может изменяться в течение года в зависимости от финансовых средств учреждения, закрытия одной из групп, приостановления группы в течение года. Цена балла может изменяться ежемесячно в зависимости от имеющихся средств, стимулирующего фонда оплаты труда.

10.15.Не выплачиваются баллы педагогическим работникам в случаях:
- перевыполнения плана по средней заработной плате педагогических работников, согласно Приказа управления образования «Об утверждении плана уровня средней заработной платы работников и плана мероприятий направленного на реализацию указа президента РФ».

10.16.Баллы за качество и результативность работы педагогического персонала выплачиваются за фактически отработанное время (в расчет баллов не берется больничный лист, отпускные, сессии)

10.17. Параметры оценки деятельности других работников учреждения, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей (Приложение № 6-12) к настоящему Положению.

10.18.Установление выплат стимулирующего характера работникам школы производится на основании критериев, позволяющих оценить эффективности деятельности учреждения и личный вклад работника, и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному результативному труду.

10.19.Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

10.20.Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

10.21.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к базовой части заработной платы работников в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

10.22.Учреждение самостоятельно разрабатывает индивидуальную форму учета незамещенных учебных часов, утверждает приказом руководителя и ведет ежемесячный расчет экономии фонда.

10.23.Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (по видам стимулирующих выплат, категориям персонала и получателям причитающихся стимулирующих выплат) рассматривается с участием малого педагогического совета учреждения.

10.24.При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, либо назначить выплаты за 2 блок «Тренерско-преподавательская деятельность» критериев и показателей оценки качества работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (тренер-преподаватель) предупредив работников на общем собрании трудового коллектива.

10.25.В случае присоединения к МАУДО «ДЮСШ «Лидер» иных организации в выплаты стимулирующего, социального, компенсационного

характера осуществляются, согласно, настоящего Положения, и иными нормативно правовыми актами.

10.26. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный срок.

10.27. Основанием для лишения выплат стимулирующего характера являются нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в приказах директора МАУДО «ДЮСШ «Лидер». Работники, получившие дисциплинарные взыскания лишаются выплат стимулирующего характера на тот расчетный период, в котором совершено (допущено) нарушение. При объявлении замечания – на 30 %, при объявлении выговора на – 50 %.

10.28. Выплаты педагогическим работникам, заместителям руководителей организаций дополнительного образования (без учета повышающего коэффициента за работу в сельской местности 1,25):

а) ежемесячные выплаты к заработной плате в размере 2924,65 рублей, устанавливаемые со дня присвоения педагогическому работнику высшей квалификационной категории.

Размер ежемесячной выплаты, предоставляемой педагогическому работнику, определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в образовательной организации, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае если в период предоставления ежемесячной выплаты у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной выплаты корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) педагогического работника начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной выплаты устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года;

в) ежемесячная выплата в размере 1 754,79 рублей, устанавливаемая педагогическим работникам, заместителям руководителей, имеющим ведомственные награды (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации).

При наличии у работника государственной и ведомственной наград ежемесячная выплата производится по одному максимальному основанию.

Предусмотренные настоящим подпунктом выплаты стимулирующего характера устанавливаются в повышенном на 25% размере педагогическим работникам, заместителям руководителей, работающим в сельских населенных пунктах.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим подпунктом, выплачиваются по основной занимаемой должности. Расчет

выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (оклада).

10.29.Иные выплаты стимулирующего характера (не более 20% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда муниципального учреждения):

награждение Почетной грамотой Управления образования, Главы муниципального образования, Законодательного собрания Пермского края, представительного органа муниципального образования, Министерства образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, в честь юбилейной даты (35,40,45,50,55,60,65,70,75).

10.30.Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются приказом начальника Управления образования.

10.31.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

10.32.Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

10.33.Вновь принятому на работу педагогическому работнику производятся выплаты стимулирующего характера единовременно. Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников по выплатам единовременного характера утверждаются локальным нормативным актом муниципального учреждения.

10.34.Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами муниципальных учреждений с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

10.35. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются пропорционально отработанному времени в пределах установленного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 10.29 настоящего Положения.

10.36.Экономия фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования
работников МАУДО «ДЮСШ
«Лидер»

СХЕМА
размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
муниципального учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	5 904,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам;	6323,00
		техник;	6323,00
3.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	6 695,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер	7 516,00

--	--	--	--

**4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6 705,00
2.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер-преподаватель	7358,00
3.	3-й квалификационный уровень	старший инструктор-методист;	8111,00

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11 914,00

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности медицинских и фармацевтических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	5
I. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	4-й квалификационный уровень	Врач-педиатр (Фельдшер)	7 967,00

II. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	2-й квалификационный уровень	Врач	9 570,00

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих»**

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель мототранспортных средств Гардеробщик Грузчик Дворник Кастелянша Кладовщик Костюмер Кухонный рабочий Оператор котельной Оператор теплового пункта Повар Подсобный рабочий Приемщик пункта проката Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по ремонту спортивного снаряжения и инвентаря Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий	5 904,00
2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	6 323,00

		наименованием «старший» (старший по смене)	
II. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля Повар Оператор котельной	6 695,00
4.	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля Повар	7 105,00
5.	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7 967,00
6.	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы ¹ (водитель)	10 105,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования
работников МАУДО «ДЮСШ
«Лидер»

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников муниципальных учреждений по видам персонала

N п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, заведующий библиотекой
2.	Административный персонал	Архивариус Делопроизводитель Документовед Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий складом Заведующий хозяйством Инженер Инспектор по кадрам Лаборант Механик Секретарь руководителя Секретарь-машинистка Техник Художник Специалист по закупкам Контрактный управляющий Технический специалист по ИС
3.	Педагогические работники	Воспитатель Инструктор-методист Инструктор по физической культуре Концертмейстер Методист Музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Педагог-организатор Педагог-психолог Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Социальный педагог Старший вожатый Старший воспитатель Старший инструктор-методист Старший методист

		Старший педагог дополнительного образования Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель Тьютор Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед
4.	Учебно-вспомогательный персонал	Вожатый Диспетчер образовательного учреждения Младший воспитатель Помощник воспитателя Секретарь учебной части Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья
5.	Работники культуры, искусства и кинематографии	Аккомпаниатор
6.	Медицинский персонал	Врач Врач-педиатр (Фельдшер)
7.	Младший обслуживающий персонал	Водитель автомобиля Водитель мототранспортных средств (кат. А) Гардеробщик Грузчик Дворник Кастелянша Костюмер Кладовщик Кухонный рабочий Оператор котельной Оператор теплового пункта Повар Подсобный рабочий Приемщик пункта проката Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по ремонту спортивного снаряжения и инвентаря Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУ ДО «ДЮСШ «Лидер»

**ПОРЯДОК
исчисления выслуги лет**

1. Исчисление выслуги лет осуществляется путем определения стажа педагогической работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях и других организациях согласно таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

N п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том

	<p>ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)</p>	<p>числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2.	<p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
3.	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и</p>

		повышения квалификации кадров
4.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

5. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения.

6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два работы.

7. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и организациях безопасности);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах,

советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

а) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

б) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

в) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин в том числе специальных дисциплин общемуниципальных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

г) педагогам дополнительного образования;

д) педагогам-психологам;

е) методистам.

9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

10. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее

установленный стаж педагогической работы.

12. Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

13. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в размерах согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы				
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7
1.	Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Нормативная наполняемость групп и объем учебно-тренировочной нагрузки, программы
для МАУДО ДЮСШ «Лидер»**

Год обучения, уровень подготовки	Наполняемость групп минимальная-оптимальная - максимальная	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю	Количество учебных недель в году	Годовая тренировочная нагрузка в часах (мин.-макс.)
Спортивно-оздоровительный этап				
Весь период	10-20-30	до 6 ч	39	117-234
Дети-инвалиды	4-10	до 6 ч	39	117-234
Базовый уровень				
Первый (БУ-1)	10-25	4-6	39- 42	156-252
Второй (БУ-2)	10-20	4-6	39- 42	156-252
Третий (БУ-3)	10-20	6-8	39 - 42	234-336
Четвертый (БУ-4)	10-14	6-8	39-42	234-336
Пятый (БУ-5)	10-14	8-10	39-42	312-420

Шестой (БУ-6)	10 -12	8-10	39-42	312-420
Углубленный уровень				
Первый (УУ-1)	7-12	10-12	39-42	390-504
Второй (УУ-2)	7-12	10-12	39-42	390-504
Третий, Четвертый (УУ-3,4)	7-12	12-14	42	504-588

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

ПОРЯДОК
распределения выплат стимулирующего характера по листам достижений
тренера-преподавателя (включая старшего), инструктора-методиста
(включая старшего)

1. Лист достижений является показателем оценки качества и результативности работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс для распределения стимулирующей части заработной платы (Приложение № 1 и Приложение № 2) к настоящему Порядку.
2. Лист достижений заполняется тренерами-преподавателями, инструкторами-методистами, работающими как по основному месту работы, так и по совместительству.
3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам через один год работы в данной должности, в учреждении.
4. Выплаты стимулирующего характера производятся каждому педагогическому работнику, непосредственно осуществляющего учебный процесс на основании приказа директора ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в пределах стимулирующего фонда учреждения.
5. Листы достижений тренера-преподавателя, инструктора-методиста рассматриваются комиссией, назначенной приказом директора из числа лиц педагогического совета (малого педагогического совета).
6. Комиссия заседает в течении 2-х рабочих дней после установленного дня сдачи листа достижений, секретарь комиссии, знакомит всех тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов с протоколом под роспись.
7. После заседания комиссии в течении 3-х рабочих дней тренер-преподаватель, инструктор-методист могут предоставить недостающие подтверждающие документы и (или) в письменном виде выразить свое несогласие с решением комиссии.
8. Комиссия проводит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.
9. Лист достижений заполняется один раз в год в сентябре по результатам деятельности тренера-преподавателя, инструктора-методиста за предыдущий учебный год (сентябрь – август).
10. Лист достижений выдается в августе на заседании педагогического совета и сдается до 15 сентября секретарю комиссии.

11. Лист достижений заполняется синей пастой, разборчиво, аккуратно. В конце листа достижений ставится дата и подпись тренера-преподавателя, инструктора-методиста.

12. Без подтверждающих документов, указанных в листе достижений баллы за данные пункты не начисляются.

13. Баллы за качество и результативность работы педагогического персонала выплачиваются за фактически отработанное время.

14. Максимальная сумма баллов не должна превышать 100 баллов.

15. Стимулирующие выплаты по листу достижений педагогическим работникам устанавливаются приказом директора в соответствии с протоколом комиссии.

16. Стимулирующие выплаты по листу достижений могут быть сняты:

- при истечении срока, на который были установлены выплаты;
- при переходе на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе работника от выплаты.
- при наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора за совершение дисциплинарного проступка, зафиксированные в приказах директора Учреждения.
- при нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка зафиксированные в приказах директора Учреждения.

17. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Порядка, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

18. Невыплата работнику стимулирующей выплаты полностью или частично в отчетный период производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера стимулирующей выплаты.

19. Настоящий Порядок является неотъемлемой частью Положения о системе оплаты труда работников МАУДО ДЮСШ «Лидер».

ЛИСТ ДОСТИЖЕНИЙ инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста _____

Критерии качества и результативности работы	Показатели, комментарии к заполнению значений критериев	Балл		Подтверждающая информация	Балл методист	Балл комиссии
1. Результативность образовательно-воспитательной деятельности	1.1. Уровень квалификации педагогического персонала в учреждении (с высшей, первой категорией) штатные педагоги за исключением молодых педагогов. <i>(справка заместителя директора по УСР)</i>	50-70% Свыше 70%	5 баллов 7 баллов			
	1.2. Участие педагогов в дистанционных конкурсах. <i>(методическое сопровождение)</i> <i>Предоставляется копия диплома, сертификата, отзыв, справка зам.директора по УСР, другое.</i>	1-2 педагога 3-4 педагога свыше 4-х	3 балла 4 балла 5 баллов			
	1.3. Воспитательная деятельность с обучающимися - разработка сценария + проведение мероприятия <i>(фотоотчет, сценарий, отзыв)</i> - участие в организации массовых мероприятий :акции, митинги, конкурсы, показательные мероприятия. <i>(фотоотчет, сертификаты)</i>	2 балла за каждое 2 балла за каждое				
	1.4 Работа с соц. составом учреждения. Сбор и учет информации. <i>(копия отчета о соц. составе за отчетный период)</i>	2 балла				
Итого по блоку №1:		15 баллов		Итого:		

<p>2. Инновационная деятельность</p>	<p>2.1. Внедрение современных, образовательных технологий: - видеороликов (описание, ссылка о размещении) - за ведение группы, странички в соц. сети (скриншот страницы, отзывы)</p>	<p>2 балла за каждую 2 балла за каждый</p>			
Итого по блоку №2:		10 баллов	Итого:		
<p>3. Методическая деятельность</p>	<p>3.1. Участие в разработке и реализации проектной деятельности (В комиссию предоставляется: <i>тит. лист, рабочий план, приказ о внедрении, отчет</i>)</p> <p>3.2 Разработка программ, локальных актов - автор, составитель, разработчик - корректировка программ, контрольно-</p>	<p><u>Разработка:</u> Институциональный – 2 балла за каждый Муниципальный- 3 балла за каждый Краевой – 5 баллов за каждый <u>Реализация:</u> школьный – 1 балла за каждый Муниципальный- 2 балла за каждый Краевой – 3 баллов за каждый</p> <p>5 баллов за каждую 1 балл</p>			

	<p>переводных нормативов</p> <p>- рецензент <i>(копия тит. листа программы, копия рецензии)</i></p> <p>3.3 Методическое сопровождение образовательного процесса</p> <p>- разработка консультаций, буклетов, брошюр рекламных страниц, методических разработок и др. <i>(документальное подтверждение)</i></p> <p>3.4 Публикации; <i>(в СМИ при наличии материала, сертификатов)</i></p> <p>3.5 Оказание помощи педагогам в организации и проведении мероприятий, повышающих педагогическое мастерство (мастер-классы, открытые занятия семинары, конференции, тематические педсоветы) <i>(документальное подтверждение)</i></p> <p>3.6 Личные выступления на конференциях, семинарах, тематических педсоветах, круглых столах. <i>(подтверждающие документы)</i></p>	<p>1 балл за каждую</p> <p>1 балл за каждую</p> <p>1 балл за каждую</p> <p>Институциональный- 2 балла за каждое Муниципальный- 5 балла за каждое Региональный - 7 балла за каждое</p> <p>Институциональный- 2 балла за каждое Муниципальный- 5 баллов за каждое Региональный - 7 баллов за каждое</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>3.7 Организация каникулярного отдыха: - зам. начальника лагеря дневного пребывания, организатор. - воспитатель лагеря дневного пребывания</p> <p>- участие в КТИ, городских мероприятиях в рамках ЛДП <i>(копии приказов, отчетов, сертификаты, грамоты)</i></p> <p>- воспитатель в лагере с круглосуточным пребыванием. <i>(копия приказа)</i> <u>Показатель учитывается за каждое ЛДП.</u></p> <p>3.8 Оказание помощи в заполнении электронного портфолио педагога <i>(справка от зам. директора, отзыв педагога)</i></p> <p>3.9 Работа с практикантами <i>(копия приказа)</i></p> <p>3.10 Динамика профессионального роста, повышение квалификации: - участие в семинарах, конференциях <i>(наличие сертификатов)</i></p> <p>- обучение на курсах ПК <i>(наличие удостоверения)</i></p> <p>3.11 Составление презентаций <i>(5-10 слайдов)</i></p>	<p>Осень, зима 5 баллов Лето 7 баллов Осень, зима 3 балла Лето 5 баллов 1 балл</p> <p>7 баллов</p> <p>3 балла за каждого педагога</p> <p>1 балл за одного практиканта</p> <p>муниц. – 1б. за каждое краевой – 2б. за каждое</p> <p>до 72 часов – 1б. за каждое 72 часа и более – 2б. за каждое</p> <p>2 балла за каждую</p>			
--	---	--	--	--	--

	3.12 Личное участие в конкурсах методических разработок Институциональный Городской Краевой, Всероссийский <i>(одна методическая разработка учитывается 1 раз в течение года)</i>	<u>Участие</u> 1 балл 2 балла 3 балла	<u>Победит. Призеры</u> 2 балл 3 балла 4 балла			
Итого по блоку №3:		45 баллов		Итого:		
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов	4.1 Подготовка педагогов к конкурсу, методическое сопровождение: - Институциональный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень и выше <i>(фото, дипломы, грамоты)</i>	<u>Участие</u> 1 балл 3 балла 5 баллов	<u>Победит. Призеры</u> 3 балла 5 баллов 7 баллов			
	4.2 Личное участие в конкурсах - Институциональный уровень - Муниципальный уровень - Региональный уровень <i>(фото, дипломы, грамоты)</i>	1 балл 3 балла 5 баллов	3 балла 5 баллов 7 баллов			
Итого по блоку №4:		10 баллов		Итого:		
5. Работа в социуме	5.1. Организация работы с родителями - совместные мероприятия - выход на собрания, консультации <i>Фотоотчет, копия протокола собрания, отзывы.</i>	2 балла за каждое 1 балл за каждое				
	5.2. Участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий, соревнований, показательных выступлений, и др. - Организатор, гл. судья, гл. секретарь; - Судья, помощник, член жюри, комиссии.	1 мероприятие - 2 б. за каждое 1 мероприятие – 1 б. за				

	<u>Не зависимо от дня недели, без оплаты.</u> (Подтверждающие документы.)	каждое		
Итого по блоку №5:		20 баллов	Итого:	
ИТОГО по всем блокам:		100 баллов	ИТОГО по всем блокам:	

Подпись инструктора-методиста _____ дата _____

Подписи членов комиссии:

ЛИСТ ДОСТИЖЕНИЙ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ								
Наименование критерия	Уровень	Количество баллов по уровням подготовки			Формула расчета. Комментарии к заполнению значений критериев, максимальный балл	Подтверждающая информация	Баллы тренера-преподавателя	Баллы комиссии
1 блок. Оценка качества образования								
		СО	БУ	УУ				
Выполнение разрядов	Юношеские разряды	0,5	0,5	0,5	за 1 человека <i>(Копия приказа о присвоении разрядов за отчетный период. Засчитывается наивысший разряд.)</i>			
	I -спортивный разряд	3	3	3				
	II-спортивный разряд	2	2	2				
	III- спортивный разряд	1	1	1				
	КМС	4						
	МС	10						
Сохранение контингента обучающихся	75% и более от списочного состава	3	3	3	<i>Справка-подтверждение от зам. директора по УСР)</i>			
Передача обучающихся от тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю независимо от вида спорта.	1 человек – 1 балл	1 чело век – 1 балл	1 чело век – 1 балл	1 чело век – 1 балл	<i>Списочный состав с выделением фамилий переведённых детей. Приказы по учреждению.</i>			
Итого по блоку №1:		13	13	13	Итого: _____			

2 блок. Тренерско-преподавательская деятельность								
Подготовка участников, победителей и призеров соревнований.					Результативность участия в соревнованиях школьного, городского, регионального, всероссийского, международного уровня. <i>(запись в журнале, протоколы соревнований, грамоты)</i>	См. Приложение № 2		
Участие в судействе и организации соревнований	Организатор, гл. судья, гл. секретарь	2	2	2	Показатель учитывается за каждое мероприятие. Не зависимо от дня недели, но без оплаты. <i>(Приказ о назначении + отчет о мероприятии)</i>			
	Судья	1	1	1				
Руководство коллективом воспитанников во время выезда на соревнования	3 выезда и более	3	3	3	<i>В комиссию предоставить: Приказ о назначении ответственным к каждому выезду.</i>			
	2 выезда	2	2	2				
	1 выезд	1	1	1				
Работа с практикантами		1 балл за каждого			<i>Копия приказа</i>			
Итого по блоку №2:		50	50	50	Итого: _____			
3 блок. Воспитательная работа								
Воспитательная деятельность с обучающимися. (участие в акциях, показательные выступления,	3 мероприятия и более	3	3	3	<i>Сценарий с указанием целей и задач, контингент, программа мероприятия, план, дата проведения. Фотоотчет с комментариями, копии</i>			
	2 мероприятия	2	2	2				
	1 мероприятие	1	1	1				

конкурсах и др.)					<i>сертификатов, протокол.</i>			
Работа с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД «группе риска», СОП	1 человек – 1 балл	1	1	1	Сдача социального паспорта группы в начале учебного года, корректировка в течение года (<i>Выписка из социального паспорта учреждения</i>)			
Взаимодействие с родителями	1 подтвержденное мероприятие - 1 балл	1	1	1	Организация совместных мероприятий, тематических собраний с родителями. (<i>Фотоотчет с комментариями, копия протокола родительского собрания и др.</i>) не более 3 баллов			
Работа в лагере дневного <u>пребывания</u> - в качестве воспитателя, формирующего отряд - в качестве воспитателя на отряде	Не менее 10 человек списочного состава групп педагога.	5 3	5 3	5 3	Организация и руководство деятельностью отряда Руководство деятельностью отряда (<i>выписка из приказа, копия отчета об ЛДП от нач. площадки.</i>) не более 5 баллов			
Работа с трудовым отрядом	в качестве руководителя	3	3	3	Подтверждающий документ			
Работа в загородном лагере с круглосуточным пребыванием детей.		7	7	7	Воспитатель (<i>Выписка из приказа</i>) не более 7 баллов			
Итого по блоку №3:		20	20	20	Итого: _____			

4 блок. Методическая работа					
Методическое обеспечение образовательного <u>процесса</u>	- за публикацию - за методическую разработку	1 балл за каждую 1 балл за каждую	<i>Наличие методических разработок, публикаций, опубликованных в сборниках, СМИ, ссылки в интернете, сертификаты, рецензия на программу. Метод. разработка предоставляется в комиссию по рассмотрению стимулирующих выплат не позднее, чем за 10 дней до заседания комиссии.</i>		
Разработка и реализация проектов	Разработка: Школьный Муниципальный Краевой Реализация Школьный Муниципальный Краевой	2 балла за каждый 3 балла за каждый 5 баллов за каждый 1 балла за каждый 2 балла за каждый 3 баллов за каждый	В комиссию предоставляется: <i>тит. лист, рабочий план, приказ о внедрении, отчет.</i>		
<u>Трансляция опыта:</u> - проведение открытых занятий, - мастер-классов, - выступления на конференциях,	Школьный Муниципальный Краевой	2 балла за каждый 3 балла за каждый 5 баллов за каждый	<i>Наличие факта проведения, сертификат, отзыв, фото, конспект (тезисы, аннотация)</i>		

- конкурсы профессионального мастерства	Школьный Городской Краевой	уч. -1; поб, приз - 3 уч. -3; поб, приз - 5 уч. -5; поб, приз - 7	Баллы засчитываются за каждое участие <i>(Предоставляется сертификат, протокол, диплом)</i>				
- конкурсы методических разработок	Школьный Городской Краевой, Всероссийский	уч. -1; поб, приз - 2 уч. -2; поб, приз - 3 уч. -3; поб, приз - 4	Одна методическая разработка учитывается 1 раз <i>(Предоставляется сертификат, протокол, диплом)</i>				
Динамика профессионального роста, повышение <u>квалификации</u> : - участие в конференциях, семинарах - обучение на курсах ПК	Городской Краевой	1 балл за каждое 2 балла за каждое	Наличие сертификата				
	все уровни	до 72 часов – 1балл за каждое 72 часа и более – 2 балла за каждое	Наличие удостоверения.				
Итого по блоку №4:		17	17	17	Итого: _____		
ИТОГО по всем блокам:		100	100	100	ИТОГО по всем блокам: _____		

Подпись тренера преподавателя _____ дата _____

Подписи членов комиссии:

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы заместителя
руководителя, для распределения стимулирующей части заработной платы**

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1.Результативность деятельности	1.1.Выполнение установленных показателей результативности по исполнению должностных обязанностей (Обеспечение динамики индивидуальных показателей (выполнение разрядов и подготовка победителей и призеров соревнований, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса;) 1.2. выполнение учебного плана 80-100% 1.3. Сохранность контингента 1.4. отсутствие травматизма воспитанников в период занятий. 1.5. отсутствие травматизма сотрудников на рабочем месте. 1.6. Целевое использование физкультурно-спортивных сооружений (предоставление помещений для различных слоев населения), проведение спортивно-оздоровительных мероприятий	10-30%
2. Инновационная деятельность	2.1. использование педагогами современных образовательных технологий, методик, программ 2.2. Распространение передового педагогического опыта, публикации 2.3. использование пиар-технологий	10-30%
3.Кадровое	3.1. Повышение категоричности	10-30%

развитие	педагогов 3.2. обобщение опыта педагогов.	
4. Воспитательная деятельность.	4.1. организация работы с родителями 4.2. привлечение современных воспитательных технологий 4.3. Организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;	10-20% 10-40%
5. Уровень исполнительской дисциплины	5.1. отсутствие нарушений действующего законодательства 5.2. своевременная и качественная сдача отчетности.	25% 50%
6. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, год):		10-100%

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы заведующего хозяйством,
заведующую складом школы и младшего обслуживающего персонала для распределения
стимулирующей части заработной платы:**

Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1. Оперативность устранения технических неполадок, выполнение предписаний органов надзора, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	30-200%
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.), качественное ведение документации.	30-200%
3. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждений	20-200%
4. Бережное отношение к имуществу, экономное расходование воды, электроэнергии.	20-200%
5. Отсутствие замечаний к работе, отсутствие конфликтных ситуаций	10-200%
6. Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства: - по результатам проверок контрольных органов. (При проведении инвентаризации основных средств и материальных запасов)	10-200%
7. Сохранность и контроль за имуществом учреждения, ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей.	10-200%

8.Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	10-200%
9.Премирование по итогам работы (месяц, квартал, год):	10-200%

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы секретаря-машинистки для
распределения стимулирующей части заработной платы:**

Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1. За подготовку и оформление различной документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	10-60%
2. Качественное ведение документации	10-100%
3. Соблюдение требований по работе с обращениями граждан (правильность работы с корреспонденцией)	50-70%
4. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год):	10-100%

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы инспектора по кадрам для
распределения стимулирующей части заработной платы:**

Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1. За отсутствие нарушений действующего законодательства. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10-60%
2. За сложность и напряженность.	10-100%
3. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год):	10-100%

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы водителя для распределения
стимулирующей части заработной платы:**

Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1. За отсутствие протоколов ГИБДД на нарушение правил дорожного движения.	50%
2. За ведение путевых листов и другой документации в надлежащем порядке, своевременная сдача отчетных документов.	50 %
3. За обеспечение сохранности транспортного средства (ТС).	40%
4. За поддержание ТС в технически исправном состоянии.	50%
5. За отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	100%
6. За отсутствие замечаний на техническое состояние автомобиля (автобуса).	100%
7. За отсутствие нарушений действующего законодательства. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	100%
3. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год):	10-100%

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАУДО «ДЮСШ «Лидер»

**Критерии и показатели оценки деятельности работы тренера-преподавателя и
инструктора-методиста для распределения стимулирующей части заработной платы:**

Показатели	Размеры выплат % должностного оклада
1. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год):	10-200%
2. За интенсивность и высокие результаты работы	10-100%

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

64

(Исходное Итого)

лист (ов) 2

Директор

МАНУ ДО «ДРОСІТІ

[Handwritten signature]

В. П. РАВНИЦОВ

« 14 » 04

