

Принято
на заседании
педагогического совета
протокол № 2.

Утверждено
приказом МОАУ ДО ДЮСШ с.Возжаевки

№ 2 от 10 марта 2021 г.
Директор МОАУ ДО ДЮСШ с.Возжаевки:



Т. В. Рузнецова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального образовательного автономного учреждения
дополнительного образования

Детско-юношеской спортивной школы

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы с. Возжаевки (далее – положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением главы Белогорского муниципального округа от 12.03.2015 № 245 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений Белогорского округа».

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя филиала, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений (далее – учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персоналов организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета.

Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из средств местного бюджета.

Кроме этого в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства образовательной организации.

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, установленных решением Думы Белогорского муниципального округа о бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) в учреждениях допускается не более 40 процентов.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с главой Белогорского муниципального округа, начальником муниципального казенного учреждения Отдел образования и молодежной политики администрации Белогорского муниципального округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

1.13. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения, которые также согласовываются с главой Белогорского муниципального округа, начальником муниципального казенного учреждения Отдел образования и молодежной политики администрации Белогорского муниципального округа

1.14. Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала согласно порядку определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала в образовательных учреждениях в соответствии с приложение № 6 к настоящему положению и перечню должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений в соответствии с приложение № 7 к настоящему положению.

1.15. Тарификационный список педагогических работников утверждается один раз в год на 1 сентября. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет полугодия, то

тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в **приложении № 1** к настоящему положению.

Должностной оклад устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку рабочего времени в неделю:

Тренер-преподаватель – 18 часов.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.3. Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников (55-60 процентов) за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным **приложением № 2** к положению в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по

улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, за ненормированный рабочий день водителям автомобилей).

К выплатам компенсационного характера также относятся выплаты за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

- за преподавательскую работу осуществляющую индивидуальное обучение детей на дому или дистанционно, которые по медицинским и психолого- педагогическим показателям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях в размере до 20 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки за каждого обучающегося;

- за преподавательскую работу по индивидуальным адаптированным программам в размере до 15 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки за каждого обучающегося;

- за преподавательскую работу в классах по адаптированным программам в размере до 10 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки за каждого обучающегося.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к южным районам Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер районного коэффициента равен 1,3. Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30

процентов заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они прожили в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.

3.5. В организациях за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения рекомендуется производить следующие доплаты:

- за заведование кабинетами, спортивными залами, тренажерным залом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками в размере до **5%** от должностного оклада (ставки) без педагогической нагрузки.

- за руководство цикловых предметно-методических комиссий, внутри образовательной организации, в размере до **400** рублей;

- за руководство районных цикловых предметно-методических комиссий (РЦПМК) в размере до **1000** рублей.

3.6. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. Выплаты компенсационного характера, установленные как в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), так и в абсолютном размере применяются к должностному окладу (к окладу с учетом педагогической нагрузки) без учета повышающих надбавок за квалификационную категорию и педагогический стаж.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с примерным перечнем показателей критериев оценки эффективности в соответствии с приложением **№ 3** к положению, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижения высокого качества выполнения работ;

- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за достижение высокого качества выполнения работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отраслевыми органами администрации муниципального образования Белогорского района, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг;

за сложность выполнения работ.

4.4. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

В целях стимулирования педагогических работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), с учетом учебной нагрузки, за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) до 20 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

б) до 35 процентов - при наличии высшей квалификационной категории.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), без учета учебной нагрузки, ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 5 процентов от должностного оклада,
- от 5 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада,
- от 10 до 15 лет – 15 процентов от должностного оклада,
- свыше 15 лет – 20 процентов от должностного оклада,

4.7. Премияльные выплаты по итогу работы.

С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей филиала, руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы), без учета учебной нагрузки, составляют:

- почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» и иные почетные звания – 30 процентов;

- ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти – 20 процентов;

- кандидат наук – 30 процентов;

- доктор наук – 50 процентов.

4.9. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей

доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

4.10. 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.

4.11. Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся приведенные ниже критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы, а невыполнение, соответственно, снимает.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;

б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников учреждения.

Приказом образовательного учреждения создается комиссия по распределению выплат в соответствии с критериями оценки эффективности работы каждого работника образовательного учреждения (далее - комиссия).

Комиссия действует на основании положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и советом трудового коллектива. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем, за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

В положении о комиссии устанавливаются сроки подачи оценочных листов, сроки рассмотрения, порядок рассмотрения, полномочия комиссии,

порядок назначения председателя комиссии и секретаря комиссии, обязанности председателя комиссии и секретаря комиссии, порядок оформления протокола комиссии и порядок подачи и рассмотрения жалоб работников на решение комиссии.

4.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

4.13. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя филиала, заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, руководителей филиала, заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Белогорского муниципального округа по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы Белогорского муниципального округа от 30.12.2020 № 41.

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного, автономного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой

формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Оклад (должностной оклад) руководителей общеобразовательных учреждений соответствует группам по оплате труда. Группы по оплате труда 1,2,3 устанавливается при утверждении тарификационных списков. Отнесение к группе по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

Должностные оклады руководителей учреждений дополнительного образования определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

Заработная плата руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения, руководителю филиала, заместителю руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

-размер доплаты за увеличение объема работы, определяется согласно штатному расписанию.

руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения, - руководителем отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение по согласованию с главой муниципального образования Белогорского района;

заместителям руководителя, руководителям филиала муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3.

В отношении муниципальных учреждений, включенных в перечень, утверждаемый постановлением главы Белогорского муниципального округа, предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен с приказом начальника отраслевого органа администрации Белогорского муниципального округа, в

ведении которого находится муниципальное учреждение по согласованию с начальником Муниципального казенного учреждения Финансового управления администрации Белогорского муниципального округа.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений, руководителей филиала их заместителей и главных бухгалтеров соответствующих учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер оклада заместителя руководителя, с правом первой подписи на период отсутствия руководителя, устанавливать на 10 процентов ниже оклада руководителя.

Размер оклада заместителя руководителя без права первой подписи, руководителя филиала и главного бухгалтера учреждения устанавливать на 20-50 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя, руководителя филиала и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отраслевыми органами администрации Белогорского муниципального округа, в ведении которых находится муниципальное учреждение по согласованию с МКУ «Финуправление БМО и главой Белогорского муниципального округа в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Отраслевые органы администрации Белогорского муниципального округа, в ведении которых находятся муниципальные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодий или год).

Премия по итогам работы руководителю муниципального учреждения выплачивается на основании распоряжения (приказа) руководителя

отраслевого органа администрации Белогорского муниципального округа, в ведении которого находится муниципальное учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых указанными органами.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения по решению органа местного самоуправления Белогорского муниципального округа, в ведении которого находится муниципальное учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета.

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Стимулирующая выплата устанавливается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений главы муниципального образования Белогорского района, руководителя отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Решение об установлении руководителю муниципального учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение по согласованию с МКУ «Финансовое управление администрации муниципального образования Белогорского района» и главой муниципального образования Белогорского района».

3) за наличие ученой степени, почетных званий.

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий руководителю учреждений производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителей филиала, заместителей руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для руководителей филиала, заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. При стимулировании руководителей бюджетных и автономных учреждений учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органов местного самоуправления, отраслевых органов администрации Белогорского муниципального округа принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Амурской области при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку

заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.4. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, составляет 9 часов в неделю. Увеличение учебной нагрузки (преподавательской работы) возможно только по согласованию с отраслевым органом администрации Белогорского муниципального округа, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая руководителей филиала и заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

6.5. Преподавательская работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) разрешается только с разрешения отраслевого органа администрации Белогорского муниципального округа, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

6.6. Расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих работников.

За замещение временно отсутствующего работника – работника временно нетрудоспособного (то есть отсутствующего по причине болезни в соответствии с листком нетрудоспособности), работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебной командировке, иными словами, когда в соответствии с действующим законодательством РФ за ним сохраняется рабочее место, работнику, привлеченному к замещению, производится доплата - «доплата за замену».

Согласно письма Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях», письма Минобразования РФ от 09.11.1995 № 75-М «О среднемесечном количестве рабочих часов при определении часовой тарифной ставки в 1996 году» расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих педагогических работников не более 2-х месяцев, определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на

5 дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

Например:

$18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} * 247 \text{ рабочих дней} : 12 \text{ месяцев} = 74,1 \text{ час}$

Стоимость 1 часа = 9 600 должностной оклад : 74,1 час = 129,56 рублей.

Доплата за замену прочих педагогических работников рассчитывается в соответствии с их должностным окладом.

Для оплаты труда педагогического работника, привлеченного к замещению временно отсутствующего педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится почасовая оплата за фактически отработанное время замены (суммарное количество отработанных часов замены за месяц) на основании записей, сделанных в таблице учета рабочего времени.

VII. Порядок определения стажа работы

7.1 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

7.2 Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, 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 образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже 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.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.3 В стаж работы руководителей, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на руководящих должностях, и должностях, предусмотренных пунктом 7.4 настоящего Положения.

7.4 В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

1) 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 дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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 органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта;

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 учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

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;

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

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитываются 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):

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

- педагогам дополнительного образования;

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения 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.

7.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

VIII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении

документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным учреждением (органом местного самоуправления) с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения (органа местного самоуправления) на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – отраслевой орган администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения (отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района).

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год в соответствии с перечнем государственных,

профессиональных праздников, указанных в **приложении № 8** к настоящему положению;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения (органа местного самоуправления), а руководителю муниципального учреждения – орган местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения (органа местного самоуправления) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений администрации Белогорского муниципального округа

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
5	2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	11500

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>гардеробщик; буфетчик; горничная;</p>	
		<p>грузчик; дворник; дезинфектор;</p> <p>кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); слесарь (всех наименований); столяр; уборщик производственных помещений; уборщик</p>	

	<p>служебных помещений; уборщик территории; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований):</p> <p>1-го квалификационного разряда</p> <p>2-го квалификационного разряда</p> <p>3-го квалификационного разряда</p>	<p>3 745</p> <p>3 938</p> <p>4 132</p>

Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений администрации Белогорского муниципального округа

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Критерии оценки качества деятельности педагогических работников
МОАУ ДО ДЮСШ с. Возжаевки

Ф.И.О. _____

Отделение _____

Месяц _____

	Критерии		Баллы
<p>Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагогических работников</p> <p>(оценивает директор учреждения)</p>			
1.1	<p>Увеличение коэффициента посещаемости детей</p> <p>Журнал посещаемости и контроль администрации ДЮСШ</p>	100 %- посещаемость составляет (20 человек)	15
		посещаемость составляет свыше 81% (18 человек)	11
		посещаемость составляет 76-80% (15 человек)	9
		посещаемость составляет 70-75 % (норма)	7
(баллы начисляются за каждую группу)			
1.2	<p>Исполнительская дисциплина педагога</p> <p>результаты контроля администрации ДЮСШ</p>		до 5 баллов

1.3	Своевременное предоставление по требованию администрации	списки учащихся	3
		журналов посещаемости до 15	3
		текущего месяца	3
		договоров с родителями и справки	3
		заполненных журналов	3
		инструктажа (2раза в год)	3
		ведомостей контрольных испытаний	3
		учебных планов, планов воспитательной работы рабочей программы медосмотр (справки)	3

Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников педагога

2.1	Участие воспитанников в соревнованиях. Протоколы, выписки из протоколов	уровень учреждения (за каждого)	-
		муниципального уровня (за каждого)	1
		областного уровня (за каждого)	3
		зонального уровня (за каждого)	4
		всероссийского, международного уровней (за каждого)	5
2.2	Наличие призовых мест воспитанников в соревнованиях. Копии дипломов, грамот, выписки из протоколов.	уровень учреждения (за каждое)	-
		муниципального уровня (за каждое)	3
		областного уровня (за каждое)	6
		зонального уровня (за каждое)	9
		всероссийского уровня (за каждое)	12
	международного (за каждое)	15	
2.3	Участие воспитанников в показательных выступлениях,	уровень учреждения (за каждого)	1
		муниципального уровня (за каждого)	2
		областного уровня (за каждого)	3

	спортивных конкурсах. Поощрения, приказы	зонального уровня (за каждого) всероссийского, международного уровней (за каждого)	4 5
2.4	Выполнение разрядных нормативов Приказ.	юношеские (за каждого) спортивные (за каждого) кмс (за каждого) мс (за каждого)	5 10 15 20
2.5.	Разработка и представление проектов, авторских программ авторские программы, проекты	уровень учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) областного уровня (за каждое) всероссийского уровня (за каждое)	1 2 3 4
2.6	Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями: учебно-методические материалы, электронный продукт	уровень учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) областного уровня (за каждое) всероссийского уровня (за каждое) международного (за каждое)	1 2 3 4 5

2.7	Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, и т.д.):	уровень учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) областного уровня (за каждое) всероссийского уровня (за каждое)	7 18 28 30
2.8	Прохождение курсов повышения квалификации Наличие документа с датой о прохождении		до 15
2.9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога		до 8
3.0	Публикация статей на сайт (за мероприятие)		3
3.1	Системность проведения совместных с родителями и детьми мероприятий: (за каждое мероприятие начисляется балл) результаты контроля		до 8

3.2	Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектная, интегрированная, модульная и т.д.):	(для индивидуальной работы, для работы с родителями)	до 8
3.3	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, состоящих на учете в ПДН списки, результаты контроля	За каждого	5
3.4	Работа с детьми – инвалидами списки, результаты контроля, справки	За каждого	5
3.5	Работа с детьми, стоящими на учете у врачей списки, результаты контроля, справки.	За каждого	7
Критерий 3.Участие в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях, семинарах, олимпиадах и т.д.			

3.1	<p>Результат участия педагога:</p> <p>Благодарственное письмо министерство: -ФКиС. -МО Белогорского района -МКУ Районный отдел образования - другие</p> <p>За призовые места (грамоты)</p>	<p>уровень учреждения (за каждого)</p> <p>муниципального уровня (за каждого)</p> <p>областного уровня (за каждого)</p> <p>зонального уровня (за каждого)</p> <p>всероссийского, международного уровней (за каждого)</p> <p>муниципального уровня (за каждое)</p> <p>областного уровня (за каждое)</p> <p>зонального уровня (за каждое)</p> <p>всероссийского уровня (за каждое)</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>8</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>9</p> <p>12</p>
3.2	<p>Участие в организации и осуществление судейства</p>	<p>уровень учреждения (за каждое)</p> <p>муниципального уровня (за</p>	<p>3</p> <p>5</p>

	положения, приказы	каждое)	7
		областного уровня (за каждое)	9
		зонального уровня (за каждое)	12
		всероссийского уровня (за каждое)	15
		международного (за каждое)	
3.3	Участие в организации и проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, методических объединений и т.д.: материалы совещаний, семинаров, посещение.	уровень учреждения (за каждое)	7
		муниципального уровня (за каждое)	18
		областного уровня (за каждое)	28
		зонального уровня (за каждое)	30
		всероссийского уровня (за каждое)	35
		посещение семинаров (любого уровня)	7
3.4	Проявляет творческую активность в подготовке к праздничным мероприятиям, показательным выступлениям мероприятия, приказ	уровень учреждения (за каждое)	1
		муниципального уровня (за каждое)	2
		областного уровня (за каждое)	3
		зонального уровня (за каждое)	4
		всероссийского уровня (за каждое)	5
		посещение семинаров (любого уровня)	5
		всероссийского уровня (за каждое)	

		каждое) международного (за каждое)	
4. Помощь директору ДЮСШ			
4.1	Помощь в документации		5-10
4.2	Помощь по хозяйственной части		5-15
4.3	Др. помощь		5-10
Итого			
Общее количество баллов (заполняет тренер-преподаватель)			
Роспись тренера-преподавателя			
Другое			
ИТОГО		Заполняется экспертом	

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ: в приложениях необходимо заполнить все разделы и указать данные всех мероприятий в соответствии с баллами.

(Без этих данных результаты не засчитываются)

Приложение №1

Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагогических работников		
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников педагога		
Критерий 3. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях, семинарах, олимпиадах и т.д.		
4. Помощь директору ДЮСШ		

Объемные показатели деятельности учреждений дополнительного образования для отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования

К объемным показателям деятельности учреждений дополнительного образования относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, их квалификация, количество обучающихся, наличие филиалов и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого учреждения дополнительного образования при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов за единицу
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,5
		За каждого обучающегося с ОВЗ	0,3
2.	Количество работников в дополнительном образовательном учреждении	За каждого работника.	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		- высшую квалификационную категорию	15
		- первую квалификационную категорию	10
3.	Наличие компьютеров, используемых в образовательном процессе	За каждый работающий компьютер	5

4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и спортивных сооружений, оборудованных мастерских	За каждый вид, соответствующий требованиям, эффективно работающий	10
5.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета (лицензированного)	За каждый вид:	
		- соответствующий требованиям, эффективно работающий	10
		- лицензированного	20
6.	Наличие столовой, буфета	Столовая (с горячим питанием) количество питающих, за каждого	0,5
		Буфет количество питающих, за каждого	0,2
7.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	20
8.	Наличие учебно-опытных участков, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	10
9.	Наличие дополнительных: зданий, гаражей, мастерских, пожарных водоёмов и т.д. (стоящих на балансе образовательного учреждения)	За каждый вид	10

10.	Содержание территории здания образовательного учреждения (эстетика, чистота, озеленение, ограждение, меры безопасности) в соответствии с требованиями, Актом готовности к новому учебному году	Отсутствие предписаний надзорных органов	20
		С установленными частично предписаниями	10
		С неисполнениями	0
11.	Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе (наличие экспериментальных площадок на базе образовательного учреждения)	Количество экспериментальных площадок на базе образовательного учреждения:	
		- <i>Федерального уровня</i>	20
		- <i>Областного уровня</i>	15
		- <i>Районного уровня</i>	10
12.	Организация летнего отдыха обучающихся (оздоровительные площадки, лагеря, производственные бригады)	За каждый вид За каждого обучающегося:	
		- <i>лагерь пришкольный</i>	0,5
		- <i>пришкольная площадка</i>	0,3
		- <i>профильная смена</i>	0,3
	- <i>производственные бригады</i>	0,5	
13.	Проведение мероприятий областного, районного уровня на базе образовательного учреждения	За каждое мероприятие:	
		- <i>Федерального уровня</i>	20
		- <i>Областного уровня</i>	15

		- Районного уровня	10
14.	Наличие филиалов	За каждое структурное подразделение	20
15.	Наличие групп дошкольного образования	За каждую группу	20
16.	Наличие внебюджетной деятельности	За каждый вид	20
Итого:			

Учреждения дополнительного образования относятся к 1-ой, 2-ой группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с данной таблицей:

1 группа	2 группа
Свыше 500 баллов	ниже 500 баллов

**Размеры должностных окладов руководителей учреждений
дополнительного образования**

Должностные оклады руководителей учреждений дополнительного образования устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда:

Группы по оплате труда	Должностной оклад, руб.
2 группа	16 923

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений дополнительного:

№ п/п	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений дополнительного образования
1.	до 150	до 2,0
2.	151-500	до 2,5

**Порядок определения примерного перечня должностей
административно-управленческого, основного и вспомогательного
персонала в муниципальных образовательных учреждениях**

1. Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала, применения систем нормирования труда, в увязке с необходимостью качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

2. Число работников тех или иных должностей определяется с учетом нормативов обслуживания.

3. Формирование учреждениями штатной численности целесообразно проводить путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей, конкретных работников.

В этих целях необходимо определить оптимальное соотношение численности управленческого и прочего персонала, численности работников подразделений, выполняющих основные и вспомогательные функции, а также соотношение общей численности работников с мощностью и объемами учреждения.

4. К **основному персоналу** муниципального учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

5. **Вспомогательный персонал** муниципального учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

6. К **вспомогательному персоналу** следует относить работников, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала

(включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала государственных (муниципальных) учреждений, включая социально-бытовое обслуживание (младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик и другие).

7. **Административно-управленческий персонал** муниципального учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;
- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

8. К **административно-управленческому персоналу** относятся: руководитель учреждения, его заместители, руководитель филиала, главный бухгалтер, главные специалисты, другие работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

9. Административно-управленческий персонал не относится к основному персоналу учреждения.

10. Перечень должностей основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципального учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций администрации муниципального образования Белогорского района.

11. Перечни (наименования) рабочих профессий и должностей работников муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

12. При принятии локального нормативного акта работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

**Примерный перечень должностей административно-управленческого,
основного и вспомогательного персонала муниципальных
образовательных учреждений**

Административно-управленческий персонал

1. Директор

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<p align="center">Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н)</p>	

Вспомогательный персонал

<p align="center">Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>Гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастаньяш; сторож</p>

	(вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий;
--	--

Основной персонал

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н)	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель

Примечание.

Термины «руководитель», «директор», «начальник», «заведующий» применительно к настоящему примерному положению являются взаимозаменяемыми.

Перечень государственных, профессиональных праздников, в связи с которыми могут выплачиваться премии

№ п/п	Наименование государственного, профессионального праздника	Дата
1.	День учителя	5 октября

