**Российская Федерация**

# **Новгородская область**

## АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

21.11.2023 № 2253

Валдай

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения**

**дополнительного образования «Спортивная**

**школа г. Валдай», подведомственного**

**Администрации Валдайского**

**муниципального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 03.06.2014 № 1062 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Валдайского муниципального района» Администрация Валдайского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Валдайского муниципального района:

от 29.04.2019 № 700 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района»;

от 12.05.2020 № 638 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района»;

от 23.10.2020 № 1641 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района»;

от 12.09.2022 № 1819 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района»;

от 25.07.2023 № 1382 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района».

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Валдайский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального района в сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу с момента принятия и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 года.

**Глава муниципального района Ю.В.Стадэ**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

муниципального района

от 21.11.2023 № 2253

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации муниципального района**

**1. Общие положения**

* 1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 03.06.2014 № 1062 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Валдайского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай» (далее – Учреждение), подведомственного Администрации Валдайского муниципального района, реализующего дополнительные образовательные программы в сфере физической культуры и спорта.
  2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, правовыми актами Администрации района, а также настоящим Положением.
  3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

* 1. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников Учреждения система оплаты труда включает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) могут устанавливаться работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категорийность. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать размера 2,9 оклада (должностного оклада).

Критериями для установления повышающего коэффициента к должностному окладу являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

действия работника Учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов Учреждения;

активное участие работника в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам Учреждения.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) могут устанавливаться на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников Учреждения принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – рассматриваются комиссией по установлению должностных окладов руководителям Учреждений, утвержденной постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 17.09.2014 № 1912 «Об утверждении Положения о комиссии по установлению должностных окладов руководителям муниципальных Учреждений».

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Валдайского муниципального района из средств, поступивших от приносящих доход деятельности.

1.6. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Учреждения, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=CFAC387D70FA05124700FF75E3C1679FB5DC2DA6EE8EBA6795B9F5D4BD81B44EF8E8F3E8986080713095054D38P0oBN) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Закон № 82-ФЗ).

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.8. Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию со структурным подразделением Администрации Валдайского муниципального района, курирующим дополнительные образовательные программы в сфере физической культуры и спорта.

**2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается на срок действия трудового договора, в соответствии с решением комиссии и на основании распоряжения Администрации Валдайского муниципального района.

2.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10852B4B46352889A45F758319492B69FDA2D16869A46092BC5394E2047D6C24F3580F879A01B29a9D7M) трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем Учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности 3,6 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности 2,9.

2.7. В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается начиная с месяца создания Учреждения.

2.8. В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

2.9. Ответственность за соблюдение предельной кратности соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения несет руководитель и главный бухгалтер Учреждения.

2.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава Учреждения.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.11. При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения, Администрация Валдайского муниципального района исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.5, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.12. Должностной оклад руководителя учреждения (До) определяется по следующей формуле:

До = (Бо + Бо x Кv + Бо x Кo), где:

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 14960,56 рублей);

Кv – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующий объем управления;

Кo – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения.

Повышающий коэффициент (Кv) в зависимости от показателей учреждения, характеризующий объем управления:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Условия** | **Повышающий коэффициент (Кv)  к базовому окладу** |
| Численность  занимающихся | до 100 человек | 0,1 |
| от 101 до 200 человек | 0,2 |
| от 201 до 300 человек | 0,3 |
| от 301 до 400 человек | 0,4 |
| от 401 до 500 человек | 0,5 |
| свыше 500 человек | 0,6 |

Повышающий коэффициент (Кo), характеризующий особенности деятельности учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Условия** | **Повышающий коэффициент (Кo)**  **к базовому окладу** |
| Наличие этапов спортивной подготовки совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства | наличие групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства | 0,2 |
| Численность спортсменов, подтвердивших или выполнивших спортивный разряд, звания (100% от всего контингента) | от 30 до 50% | 0,1 |
| от 51 до 70% | 0,2 |
| от 71 % и выше | 0,3 |

2.13. К должностным окладам руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на определенный период в течение соответствующего календарного года применяются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за опыт и достижения;

повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах).

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.13.1. Повышающий коэффициент за опыт и достижения руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, имеющие государственные и ведомственные звания и награды устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Повышающий  коэффициент к  должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;  За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 1,0 |
| 2. | За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 0,5 |
| 3. | За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»;  за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 0,4 |
| 4. | Другие ведомственные награды и звания на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области | 0,2 |

При наличии у руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий коэффициент за опыт и достижения руководителю, заместителю и главному бухгалтеру, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

Решение об установлении повышающего коэффициента за опыт работы и достижения к должностному окладу руководителя принимается распоряжением Администрации района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.13.2. Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах) устанавливается к должностному окладу

заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечающему за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях согласно приложению 9 в Положению.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, устанавливается приказом руководителя Учреждения по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований, а срок действия выплаты - в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.14. Компенсационные выплаты.

2.14.1. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10151B2B76152889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10151B2B76152889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10151B2B76152889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

в случае привлечения руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D10879F4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14.2. По желанию руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D1087984D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D16869A4F012AC5394E2047D6C24F3580F879A01B29a9D7M) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения является распоряжение Администрации Валдайского муниципального района, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения – приказ Учреждения.

2.15.1 Стимулирующие выплаты.

Руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Решение об установлении стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.15.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

управление двумя и более объектами спорта;

выполнение особо важных задач;

организация и проведение мероприятий в кротчайшие сроки и на высоком уровне;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ, экспериментальной работе;

повышение заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) к уровню прошлого года;

выполнение по итогам года поступлений от приносящей доход деятельности;

результаты выступления спортсменов на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год до 300 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии на основании распоряжения Администрации муниципального района.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год до 250 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения.

2.15.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Единовременная выплата устанавливается руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, – в размере до 25 процентов должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, ведомственным министерством, – в размере до 20 процентов должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, – в размере до 25 процентов должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации, – в размере до 30 процентов должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – в размере до 25 процентов должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, – в размере до 15 процентов должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, - в размере до 10 процентов должностного оклада.

Выплата руководителю Учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации Валдайского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру – на основании приказа Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

2.15.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются:

руководителю и заместителю руководителя Учреждения в зависимости от стажа работы в отрасли физической культуры и спорта;

главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от стажа работы на экономических и бухгалтерских должностях (включая руководящие).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Размер выплаты устанавливается на календарный год в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – до 5% оклада (должностного оклада);

от 10 до 20 лет – до10% оклада (должностного оклада);

от 20 – 25 лет до 20% оклада (должностного оклада);

свыше 25 лет – до 25% оклада (должностного оклада).

Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли не образует новый должностной оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление стажа работы руководителя, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляется комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района

Установление стажа работы заместителя руководителя, главного бухгалтера, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

2.15.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности по решению комиссии в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности и критерий оцени эффективности деятельности учреждения устанавливается премия в размере до 100 процентов от должностного оклада:

**Перечень показателей эффективности деятельности**

**учреждения, руководителя Учреждения и критериев**

**оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование  показателя** | **Критерий оценки эффективности  деятельности** | **% выплаты к должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | |
| 1.1. | Выполнение муниципального задания | достижение всех показателей утвержденного муниципального задания | 15 |
| 1.2. | Планирование работы | выполнение плана работы Учреждения | 3 |
| 1.3. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения | наличие тревожной кнопки и (или) камер видеонаблюдения | 1 |
| проведение учений по ГО и ЧС в соответствии с утвержденным планом работы Учреждения | 1 |
| наличие сертификата соответствия в системе добровольной сертификации объектов физкультуры и спорта | 1 |
| наличие пакета документов по работе с персональными данными | 1 |
| отсутствие предписаний контролирующих органов | 1 |
| 1.4. | Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами | оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | 5 |
| 1.5. | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания муниципальных услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения | 5 |
| 1.6. | Обеспечение информационной открытости учреждения | наличие постоянно действующего сайта учреждения с установленными законодательством Российской Федерации разделами и постоянное обновление информации на нем (не реже 1 раза в неделю) | 1 |
| регистрация и обновление информации о деятельности учреждения на официальных сайтах | 1 |
| наличие актуальной информации на информационных стендах | 1 |
| выпуск пресс-релизов | 1 |
| 1.7. | Обеспечение деятельности наблюдательного совета учреждения | проведение заседания наблюдательного совета учреждения не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения заседания наблюдательного совета учреждения | 8 |
| 1.8 | Выполнение заданий особой важности и сложности Учредителя | соблюдение сроков, отсутствие замечаний по итогам выполнения заданий | 15 |
| **Итого по разделу** | | | **60** |
| 2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения | | | |
| 2.1. | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, планов финансово хозяйственной деятельности на очередной финансовый год | соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год | 5 |
| 2.2. | Целевое и эффективное использование средств | отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 3 |
| отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 4 |
| 2.3. | Привлечение внебюджетных средств | от суммы бюджетных средств, за исключением бюджетных инвестиций: |  |
| свыше 50 % | 10 |
| от 30 до 50 % | 7 |
| от 10 до 30 % | 5 |
| до 10 % | 1 |
| 2.4. | Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам | качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных | 5 |
| **Итого по разделу** | | | **27** |
| 3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами | | | |
| 3.1. | Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги | доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги, на 90 % и более | 5 |
| доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги, менее 90 % | 3 |
| 3.2. | Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) муниципальные услуги (работы) | соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) муниципальные услуги (работы) | 5 |
| 3.3 | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов, в соответствии с действующим законодательством | выполнение квоты | 3 |
| **Итого по разделу** | | | **13** |

При выполнении показателей эффективности деятельности руководитель Учреждения направляет обращение в Администрацию района о выплате премии, к которой прилагает отчет об оценке эффективности деятельности (приложение 1), копию акта о выплате премии сотрудникам организации за отчетный период согласно пункта 3.7.7, справку о наличии (отсутствии) экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности. Уровень достигнутых значений показателей проверяется специалистами комитета экономического развития Администрации муниципального района. По результатам проверки готовится служебная записка и направляется в комиссию администрации муниципального района, которая делает заключение о наличии или отсутствии основания выплаты премии руководителю с определением размера и направляет материалы Главе муниципального района.

В соответствии с представленными материалами Глава муниципального района принимает решение о премировании. По решению Главы муниципального района издается распоряжение Администрации муниципального района о премировании руководителя Учреждения.

При не поступлении материалов на премирование руководителя Учреждения в Администрацию муниципального района распоряжение не издается, премия не выплачивается.

Процент премиальной выплаты устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Премия не выплачивается, если сумма процентов, набранных за отчетный период, руководителем Учреждения, составит меньше 50 процентов.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю Учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности по решению комиссии учреждения в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности устанавливается премия в размере до 100 процентов должностного оклада:

**Перечень показателей эффективности деятельности**

**заместителя руководителя учреждения и критериев**

**оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **% выплаты к должностному окладу** |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей руководящего состава | | | | |
| 1.1. По должности: заместитель руководителя учреждения по спортивной работе | | | | |
| 1.1.1. | | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.1.2. | | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 10 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.1.3. | | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.1.4. | | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.1.5. | | Выполнение заданий осой важности и сложности Учредителя | соблюдение сроков, отсутствие замечаний по итогам выполнения заданий | 15 |
| 1.1.6. | | Выполнение муниципального задания | на 100 % и выше | 15 |
| от 95 до 100 % | 10 |
| от 90 до 95 % | 5 |
| ниже 90 % | 0 |
| 1.2. По должности: заместитель руководителя Учреждения | | | | |
| 1.2.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.2.2. | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 10 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.2.3. | Соблюдение трудовой дисциплины | | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.2.4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.2.5. | Выполнение поручений руководителя учреждения | | отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 15 |
| наличие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 0 |
| 1.2.6. | Выполнение заданий осой важности и сложности Учредителя | | соблюдение сроков, отсутствие замечаний по итогам выполнения заданий | 15 |
| 1.3. По должности: главный бухгалтер Учреждения | | | | |
| 1.3.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.3.2. | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 20 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.3.3. | Соблюдение трудовой дисциплины | | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.3.4. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | | отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 10 |
| наличие просроченной кредиторской задолженности | 0 |
| 1.3.5. | Целевое использование бюджетных средств | | отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств | 20 |
| наличие нарушений по использованию бюджетных средств | 0 |

Заместитель руководителя и главный бухгалтер Учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности и направляет его в комиссию Учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения утверждаются локальным актом Учреждения. Комиссия, созданная в Учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в процентах.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения комиссия готовит предложения о премировании данных работников Учреждения.

На основании предложений комиссии принимается решение о премировании в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Процент премиальной выплаты устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

Премия не выплачивается, если процент выплата за отчетный период составит меньше 50 процентов

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год устанавливается с учетом количества фактически отработанного времени за определенный период.

2.16. В целях поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и (или) срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимает Администрация Валдайского муниципального района;

заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения принимается комиссией Учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета Учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6. Положения.

2.16.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника Учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение о выплате материальной помощи руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения Администрацией Валдайского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения руководителем учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.16.2. В случае смерти руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения Администрацией Валдайского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.

**3. Условия оплаты труда работников учреждения**

**(за исключением руководителя Учреждения, заместителя**

**руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения)**

3.1. Оплата труда работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) в соответствии с приложением 4 к Положению и применения повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности. Порядок установления должностного оклада тренеров-преподавателей (включая старшего) определен пунктом 3.3. Положения.

3.3. Оплата труда тренеров-преподавателей (включая старших) (далее – тренеры-преподаватели) Учреждения производится из расчета учебно-тренировочной нагрузки за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебно-тренировочной работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебно-тренировочной нагрузки, определяемом из расчета 18 часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы (далее – нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы оплачивается тренерам-преподавателям с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (далее – другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности тренеров-преподавателей, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, определяется на основе должностного оклада.

Размер должностного оклада тренеров- преподавателей, определяется по формуле:

До = Ставка x Объемнагрузки / Нормачасов, где:

До – должностной оклад тренера-преподавателя за весь объем учебно-тренировочной работы (далее – ДО), рублей;

Ставка – ставка заработной платы за календарный месяц на основе квалификационных уровней ПКГ (согласно приложению 4 к настоящему Положению) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), рублей;

Объемнагрузки – фактический объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю, часов;

Нормачасов – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов), часов.

За педагогическую работу, выполняемую тренером - преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки.

3.4. К окладам (должностным окладам) работников Учреждения применяется повышающий коэффициент, который суммируется из следующих коэффициентов:

коэффициент за наличие квалификационной категории (только в отношении тренеров- преподавателей или иных педагогических работников Учреждения);

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта.

Выплаты по повышающему коэффициенту не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.4.1. Коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника устанавливается на срок действия квалификационной категории тренера-преподавателя или иного педагогического работника Учреждения.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника Учреждения устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение работы по должности, с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера- преподавателя или иного педагогического работника Учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника Учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к должностному окладу устанавливается на календарный год.

При наличии у работника нескольких государственных или ведомственных званий или наград, коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду работника по выбору работника.

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды в сфере физической культуры и спорта к должностному окладу работника устанавливается в размерах согласно таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Повышающий коэффициент за опыт и достижения к должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;  За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 1,0 |
| 2. | За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 0,5 |
| 3. | За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР";  за почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 0,4 |
| 4. | Другие ведомственные награды и звания на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области | 0,2 |

3.4.2. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работника Учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника учреждения производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) педагогической нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогического работника учреждения (сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы), производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы в одинарном размере, оплата которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей) работникам Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ работникам Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D148F9D4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации;

в случае привлечения работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D10879F4D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников Учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.1. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D1087984D5C7A8A38126610C5C04B3582FE65aAD0M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D168698430A2CC5394E2047D6C24F3580F879A01B29a9D7M) Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6.3. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=C6E6A60DD046D22507CB65FD9F4D8989F10E53B6B66352889A45F758319492B69FDA2D16869A4F012AC5394E2047D6C24F3580F879A01B29a9D7M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.4. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения является приказ Учреждения.

3.6.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности.

3.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера к должностному окладу работников Учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения при наличии фонда оплаты труда, внебюджетных средств, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

3.8. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и осуществляются на основании приказа Учреждения.

3.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается ежемесячно в размере до 300 процентов должностного оклада на основании приказа руководителя Учреждения;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы инструктору- методисту Учреждения устанавливается ежемесячно в размере до 400 процентов должностного оклада на основании приказа руководителя Учреждения;

Размеры и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом Учреждения.

При назначении учитываются один или несколько из следующих критериев:

интенсивность, сложность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, в том числе направленных на повышение имиджа Учреждения;

участие в деятельности комиссий Учреждения;

выполнение особо важных задач.

При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям учитывается фактическая численность обучающихся в группах путем суммирования выплат в процентах за каждого обучающегося по этапам подготовки, указанных вприложении 5 к настоящему Положению, с учетом групп видов спорта (к первой группе видов спорта относятся все виды спорта, за исключением командно-игровых видов спорта, ко второй группе видов спорта относятся командно-игровые виды спорта),

Максимальный уровень размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам- преподавателям определяется согласно приложению 5 от должностного оклада, решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяемыми положением об оплате труда Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников Учреждения устанавливается приказом Учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными положением об оплате труда Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки установленные приказом Учреждения в соответствии с условиями работы Учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ.

Применение норматива оплаты труда за одного обучающегося производится по фактической численности обучающихся в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам в пределах максимального количества обучающихся.

3.9. Выплаты за качество выполняемых работ

Единовременная выплата устанавливается работникам Учреждения при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, – в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, ведомственным министерством, – в размере до 20 процентов от должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, – в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации, – в размере до 30 процентов от должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, – в размере до 15 процентов от должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, – в размере до 10 процентов от должностного оклада;

Выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

3.10. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в отрасли физической культуры и с порта в процентном отношении к должностному окладу работника ежегодно на 1 января в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – до 5% оклада (должностного оклада);

от 10 до 20 лет – до10% оклада (должностного оклада);

от 20 – 25 лет до 20% оклада (должностного оклада);

свыше 25 лет – до 25% оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения стажа работы, дающего права на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Выплата за стаж выплачивается по основному месту работы.

Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли не образует новый должностной оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение ее размера осуществляется комиссией Учреждения по установлению стажа непрерывной работы, состав которой утверждается руководителем Учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере физической культуры и спорта (работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры и спорта, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

3.11. Выплаты тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются в размере до 30 процентов к окладу (должностному окладу).

3.11.1. Выплаты за результативное участие в подготовке занимающегося, спортсмена (команды) устанавливаются к окладу (должностному окладу) следующих работников:

тренеру-преподавателю (тренеру, преподавателю) Учреждения и тренерскому составу (при бригадном методе работы), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным специалистам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия – в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплат к окладу (должностному окладу) работников соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в размерах в соответствии с приложением 6 к Положению.

3.11.2. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе за сохранность контингента, устанавливается в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.3. Ежемесячная выплата тренеру при трудоустройстве в Учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.4. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждение, устанавливается в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам и инструкторам по спорту, непосредственно обеспечивающих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.6. Ежемесячная выплата тренерам- педагогам при критериях  
(1-3 место):

на межрегиональных спортивных соревнованиях чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов) устанавливается в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада);

на официальных региональных спортивных соревнованиях (чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации) устанавливается в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада);

на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней устанавливается в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.7. Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие,   
9 месяцев, год при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности по решению комиссии в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в размере до 100 процентов должностного оклада:

**Перечень общих показателей эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| 1. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции | исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки | 30 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 2. | Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 2. | Выполнение поручений руководителя Учреждения | отсутствие замечаний за отчетный период наличие замечаний | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период | 0 |

**Перечень дополнительных показателей эффективности**

**деятельности работников Учреждения и критериев**

**оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Работники Учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (тренеры-преподаватели): | | | |
| 1.1. | За призовые места в соревнованиях различного уровня | наличие призовых мест | 10 |
| 1.2. | Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации | соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации | 10 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.3. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.4. | Участие в комплектовании учебных групп учреждения | участие | 10 |
| не участие | 0 |
| 2. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, за исключением работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (инструктор-методист): | | | |
| 2.1. | Отношение к порученной работе | самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов | 10 |
| 2.2. | Участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения | участие | 10 |
| не участие | 0 |
| 2.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ | отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными | 20 |
| наличие замечаний, предписаний | 0 |
| 3. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые профессии рабочих (Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий): | | | |
| 3.1. | Отношение к порученной работе | самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов | 20 |
| 3.2. | Обеспечение требований охраны труда | отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 20 |
| наличие замечаний, предписаний | 0 |
| 4. Работники Учреждения, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих (бухгалтер, дежурный по залу, секретарь, инспектор по кадрам): | | | |
| 4.1. | Отношение к порученной работе | самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов | 20 |
| 4.2. | Отсутствие замечаний по работе с документами | соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации | 10 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 4.3. | Обеспечение требований охраны труда | отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 10 |
| наличие замечаний, предписаний | 0 |

Работники Учреждения независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда представляют в оценочную комиссию, созданную Учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению 3 к Положению.

Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются локальным актом Учреждения.

Комиссия, созданная в Учреждении, рассматривает отчеты работников Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в процентах.

Максимальное количество процентов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100. Премия не выплачивается, если сумма процентов, набранных за отчетный период работником Учреждения, составит меньше 50 процентов.

По результатам рассмотрения отчетов работников Учреждения комиссия, созданная в Учреждении, готовит предложения о премировании работников Учреждения.

На основании предложений комиссии руководителем Учреждения принимается решение о премировании работников Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Процент премиальной выплаты, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда. Премия устанавливается с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания.

3.12. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения проводится в сроки, предусмотренные правовым актом Учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.12.1. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия Учреждения готовит предложения о премировании работников Учреждения (отказе в премировании работникам учреждения). На основании предложений оценочной комиссии директором Учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.12.2. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником Учреждения, составит меньше 50% или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

3.12.3. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

3.12.4. В целях поощрения работников Учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом Учреждения.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией Учреждения.

3.13. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника Учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение о выплате материальной помощи работникам Учреждения, ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретном размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

3.14. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретном размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.15. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников Учреждения.

3.16. Другие вопросы оплаты труда.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа г. Валдай»,

подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**ОТЧЕТ**

об эффективности деятельности Учреждения

за \_\_\_\_\_ год

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **Максимальное количество баллов** | **Количество баллов по оценке**  **руководителя** | **Количество баллов по оценке**  **комиссии** |
| I. Основная деятельность учреждения | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |
| II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |
| III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа г. Валдай»,

подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**ОТЧЕТ**

об эффективности деятельности руководителя Учреждения

за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **Максимальное количество баллов** | **Количество баллов по оценке**  **руководителя** | **Количество баллов по оценке**  **комиссии** |
| I. Основная деятельность учреждения | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |
| II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |
| III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами | | | | | |
| 1. |  |  |  |  |  |

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.Валдай», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**ОТЧЕТ**

об эффективности деятельности работника Учреждения

за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **Максимальное количество баллов** | **Количество баллов по оценке**  **работника** | **Количество баллов по оценке**  **комиссии** |
| 1. |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |
| **ИТОГО** | | |  |  |  |

Работник учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г.Валдай», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников Учреждения

1. Должностные оклады для групп должностей работников физической культуры и спорта Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер должностных окладов (руб.)** |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу | 6244 |

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ПКГ,**  **квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)** |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | секретарь | 7793 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам | 9083 |
| 3. | ПКГ« Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 10944 |

3. Размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ПКГ,**  **квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (руб.)** |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; уборщик служебных помещений | 5939 |

4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников образования, по ПКГ утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ПКГ,**  **квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки) (руб.)** |
| 3. | ПКГ должностей педагогических работников: | | |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; тренер-преподаватель | 9415 |

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа г. Валдай»,

подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**РАЗМЕРЫ**

выплат за одного обучающегося на этапах подготовки

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование**  **услуги**  **(работы)** | **Период**  **подготовки** | **Виды спорта I группы** | | **Виды спорта II группы** | |
| **размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада**  **(должностного оклада)** | | **размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада**  **(должностного оклада)** | |
| **спортивная подготовка** | **дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта** | **спортивная подготовка** | **дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 |
| 1. | Спортивно-оздоровительный этап | весь период | - | 1 | - | 1 |
| 2. | Этап начальной подготовки | до года | 3 | 2 | 3 | 2 |
| свыше года | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3. | Тренировочный этап | до двух лет | 6 | 4 | 5 | 4 |
| свыше двух лет | 14 | 8 | 7 | 6 |
| 4. | Этап совершенствования спортивного мастерства | весь период | 30 | 13 | 20 | 10 |
| 5. | Этап высшего спортивного мастерства | весь период | 40 | - | 25 | - |

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа г. Валдай»,

подведомственного Администрации Валдайского муниципального района

**РАЗМЕРЫ**

выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Статус официального спортивного соревнования** | **Занятое место или участие без учета занятого места** | **Размер выплаты к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), в % к окладу (должностному окладу)** | | |
| **тренеру-преподавателю (тренеру) учреждения** | **тренерско-преподавательскому составу (при бригадном методе работы)** | **заместителю руководителя учреждения** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1.1. | Олимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 | до 20 | до 10 |
| 2-3 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 4-6 | до 100 | до 10 | до 5 |
| участие | до 80 | до 8 | до 4 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 2-3 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 4-6 | до 80 | до 8 | до 4 |
| участие | до 60 | до 6 | до 3 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 1.4. | Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| участие | - | - | - |
| 2.1. | Чемпионат России, кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| участие | - | - | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 4-6 | - | - | - |
| участие | - | - | - |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на кубке России | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| участие | - | - | - |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 4-6 | - | - | - |
| участие | - | - | - |