Администрация Хвойнинского муниципального округа
Комитет образования

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа"

П Р И К А З

от 27.01.2024 года **№ 14-ОД**
р.п. Хвойная

«Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, п.4 ст.51 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 года № 1126 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа», на основании Постановления Администрации Хвойнинского муниципального округа от 26.01.2024 г. № 80 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа, на основании решения общего совета (Протокол № 1) **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - Положение) в новой редакции с вступлением в действие с 01.01.2024 года. (Приложение).
2. Признать утратившим силу приказ № 69 от 23.08.2021 года «Об утверждении Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», приказ от 07.07.2022 г. № 30 «О внесении изменений в приказ № 69 от 23.08.2021 г. «Об утверждении Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», приказ от 28.12.2023 г. № 68 «О внесении изменений в приказ № 69 от23.08.2021 г. «Об утверждении Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» с 31.12.2023 года.
3. Проинформировать работников Учреждения о содержании Положения об оплате труда работников Муниципального автономного

образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» под роспись.

4. Разместить локально-нормативный акт на стенде и на официальном сайте МАОУДО ДЮСШ.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МАОУДО ДЮСШ **Е.В. Закутина**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУДО ДЮСШ
от 27.01.2024 г. № 14-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, п.4 ст.51 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Думы Хвойнинского муниципального округа от 23.09.2020 № 6 «О правопреемстве органов местного самоуправления Хвойнинского муниципального округа Новгородской области», постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 № 1126 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее организации), включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти области, постановлениями Администрации Хвойнинского муниципального округа и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления округа.

1.3. Системы оплаты труда работников организации устанавливается с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа.

1.4. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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.

1.5. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников организации, осуществляющей исполнение муниципальных функций, наделённых в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на комитет образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее комитет), а также обеспечивающих деятельность комитета (бухгалтерский учёт и отчётность) не может превышать расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета.

Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» определяется путём деления установленного объёма бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

1.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Хвойнинского муниципального округа комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации.

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя организации определяется в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации, заместителя конкретизируется трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – Главой Хвойнинского муниципального округа на основании решения комиссии комитета образования и оформляется распоряжением;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета 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 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

До = Бо + Бо*Кп1 + Бо*Кп2 + Бо*Кср1 +Бо*Кср2, где:

До – должностной оклад руководителя организации;

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15409 рублей;

Кп1 – коэффициент, характеризующий объем управления организации;

Кп2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

Кср1 и Кср2 – коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации.

Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, ежегодно пересматривается комиссией комитета не позднее 25 января. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления организацией, оформляется распоряжением Администрации Хвойнинского муниципального округа до 1 февраля текущего года.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующей году установления должностного оклада руководителя.

Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией:

№ п/п	**Показатели по типам (видам) организации**	**Условия (человек)**	**Коэффициент (Кп1)**
1	2	3	4
1.	Обучающиеся в организациях дополнительного образования	до 240 чел.	0,25
		от 241 чел. до 440 чел.	0,30
		свыше 441 чел.	0,35

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматривается комиссией комитета при изменении наличия в организации следующих показателей:

филиалов; структурных подразделений; дошкольных групп; наличия организации обучения обучающихся в медицинских организациях; наличия организации подвоза учащихся к месту учебы, наличия котельных.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	**Показатели наличия по типам (видам) организации**	**Условия**	**Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)**
1.	Количество филиалов и структурных подразделений в организациях:		
1.1.	муниципальных общеобразовательных	за каждый филиал и (или) структурное подразделение	0,10
1.2.	муниципальных дошкольных образовательных	за каждый филиал и (или) структурное подразделение	0,10
2.	Наличие дошкольной группы с численностью:	до12 чел.	0,05
		от 12 чел. до 20 чел.	0,10
		от 20 чел. до 28 чел.	0,15
		от 28 и выше	0,20

3.	Наличие организации обучения обучающихся в медицинских организациях	до 30 чел.	0,05
		от 31 чел. до 60 чел.	0,10
		от 61 чел. и выше	0,15
4.	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы	---	0,05
5.	Наличие заочной, очно-заочной формы обучения	---	0,10
6.	Наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ) для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА)	---	0,10
7.	Наличие в образовательной организации котельных, электрических котлов, электрических котельных	за котельную	0,10
		за электрическую котельную	0,08
		за электрический котёл	0,05

Для руководителя организации устанавливаются коэффициенты специфики работы и значимости организации в размере:

за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда (Кср1):

- образовательные организации для обучающихся, расположенные в городской местности – 0,15

- образовательные организации дополнительного образования детей – 0,05

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2) - 0,25.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время оплата производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, 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;

за сверхурочную работу оплата осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя организации, разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Положению;

в отношении заместителя руководителя организации, разработанными настоящим положением об оплате труда, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 4 к положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в отношении руководителя организации на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом перечня оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, указанными в приложение № 1 к положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации проводится комиссией комитета в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанном в приложении № 4 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки их

деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится руководителю организации, являющемуся временно исполняющим обязанности руководителя организации.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения» - 10

за ученые степени: кандидат наук – 25

доктор наук – 60

единовременно:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные

награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет в отношении заместителя руководителя организации устанавливается комиссией организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

Заседания комиссии комитета, комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет оформляется протоколом заседания комиссии комитета, комиссии организации.

2.4.5. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности

руководителя организации, заместителя руководителя для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к настоящему положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

руководителем организации – в комиссию комитета;

заместителем руководителя организации – в комиссию организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4.6. В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя организации 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 соответствии с фондом оплаты труда организации и с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.7 настоящего положения:

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

за выполнением особо важных и/или срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией комитета на основании служебной записки специалиста комитета - куратора организации;

заместителя руководителя организации принимается комиссией организации.

2.4.7. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации, заместителю руководителя организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств, полученных от платных образовательных услуг.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации Хвойнинского муниципального округ в соответствии с решением комиссии комитета на основании заявления руководителя организации, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя организации приказом

организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

2.4.8. Премиальные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного (более 1 месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

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

рождения ребенка;

очередного отпуска;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере (за исключением очередного отпуска руководителя организации) принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты. К очередному отпуску руководителю организации материальная помощь оказывается в размере не менее одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой Хвойнинского муниципального округа и оформляется распоряжением;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя организации 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой Хвойнинского муниципального округа и оформляется распоряжением;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации,

заместителю руководителя организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Оплата труда руководителю организации, как педагогическому работнику организации, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Педагогическая нагрузка на учебный год в отношении руководителя организации устанавливается в соответствии с решением комиссии комитета образования и Главы Хвойнинского муниципального округа на основании заявления, поданного руководителем организации в комиссию комитета до 15 августа текущего года, и оформляется распоряжением.

2.7. Руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, и значимости организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, устанавливается в кратности от 2 до 3:

№ п/п	**Тип (вид) организации**	**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы**	
		руководителя организации	**заместителя руководителя**
1.	Организации дополнительного образования	3	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12

календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается, начиная с месяца создания организации.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя) (далее работники организации) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	**ПКГ, квалификационный уровень**	**Должности, отнесенные к квалификационному уровню**	**Размер минимального оклада (руб.)**
1	**2**	**3**	**4**
1.	**ПКГ должностей педагогических работников**		
1.1.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7574

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	**2**	**3**	**4**
1.	**ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**		
1.1.	1 квалификационный уровень	сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,	4365

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Оплата труда тренеров-преподавателей (включая старшего) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности занимающихся в группе в пределах установленного максимального количества. Оплата труда тренеру-преподавателю устанавливается из расчета установленной тарифной ставки за каждого занимающегося в процентном отношении. Нормативы оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы) составляют:

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (% от ставки)	
			группа видов спорта*	
			I	II
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Спортивно - оздоровительный	весь период	2,2	2,2
2.	Начальной подготовки	до одного года обучения	3	3
		свыше одного года обучения	6	5
3.	Учебно- тренировочный	первые два года обучения	9	8
		свыше двух лет обучения	15	13

*Примечание:

1. Норматив оплаты труда тренеров - преподавателей, работающих преимущественно со спортивно - оздоровительными группами и группами начальной подготовки, может повышаться ежегодно на 0,5 процента.

2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта).

Тарификация тренеров-преподавателей устанавливается два раза в год. При изменении списочной численности обучающихся вносятся изменения в тарификационный список.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования – 0,1

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень – 0,55;

2 квалификационный уровень – 0,50;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом с отличием – 0,71;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом – 0,28;

за работу в образовательной организации (в том числе филиалах образовательной организации), расположенных в сельской местности – 0,25;

за высшую квалификационную категорию – 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30.

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения

Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения» - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук – 0,25;

доктор наук – 0,6;

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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. По желанию работника организации, 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 4 к настоящему положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 260 процентов

должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальными нормативными актами организации.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки установленные приказом организации в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия).

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – до 100.

3.7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление

(изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в соответствии с Приложением № 5 к настоящему положению. Периодичность премиальных выплат при наличии экономии фонда оплаты труда - ежемесячно.

Премиальные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении остальных работников организации – руководителем комиссии по стимулированию.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из бюджета округа, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации 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 организации.

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

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации 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 руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.8.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.10. Почасовая оплата труда тренеров-преподавателей применяется при

оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев.

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

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

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

3.11. В случае задержки выплаты работникам организации заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность учреждения			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствия действующему законодательству	соответствие документов, регламентирующих деятельность учреждения, законодательству Российской Федерации	5
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	3
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2

		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции (иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя, не менее 2 раза в год	2
1.2	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период	95 процентов и более	5
		менее 95 процентов	0
1.3	Выполнение учреждением соглашений с образовательными организациями	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей образовательных организаций по ведению бухгалтерского учета отсутствие административных штрафов на руководителей обслуживаемых образовательных организаций	15
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения правил по охране труда	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	4
1.5	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения и (или) на официальном сайте Администрации Хвойнинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии	7
1.6	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания), своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	7

	правоохранительных органов, учредителя		
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	5
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5
2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	5
2.4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей директора учреждения	отсутствие дисциплинарных взысканий у директора учреждения в течение отчетного периода	5
2.5	Своевременность начисления и выплата в установленные сроки заработной платы работникам учреждения, работникам обслуживаемых организаций	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам	5
2.6	Своевременная уплата налогов и сборов	соблюдение сроков	5
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	5

	отчетности, ответов на поступающие запросы		
2.8	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	5
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 процентов от штатного расписания	5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**100**

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа»

1. ПЕРЕЧЕНЬ
оценки целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат руководителю образовательной организации, заместителю руководителя)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации, учреждения			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	10
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципального учреждения, муниципальной образовательной организации: наличие официального сайта организации, учреждения и/или раздела с информацией об организации, учреждении на сайте учредителя (да/нет) регулярное размещение информации об организации, учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www. bus.gov.ru (да/нет) своевременное размещение планов графиков организации, учреждения в Единой	наличие всех составляющих, информация актуальная	10
		частичное наличие составляющих, информация размещена не в полном объеме или в неактуальном виде	3
		отсутствие всех составляющих	0

	информационной системе www. zakupki.gov.ru (да/нет)		
II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения			
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	соблюдаются	5
		не соблюдаются	0
2.2	Исполнение постановления Администрации Хвойнинского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	соблюдается	3
		не соблюдается	0
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	5
		наличие	0
2.4	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией соглашений	соблюдается	10
		соблюдается, но имеются нарушения	3
		не соблюдается	0
III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	5
		наличие	0
3.2	Выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	квота выполнена	2
		квота не выполнена	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**50**

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2		
1. Заместитель руководителя			
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины		
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных		
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и		
2. Педагогические работники			
2.1.	**Тренер - преподаватель**		
2.1.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ	Процент выполнивших нормативы по ОФП и СФП – более 80% Наличие разрядников	Да – 10 б Нет – 0 б Юношеские разряды - 5 б 1-3 разряд – 5 б КМС – 10 б Нет – 0 б
2.1.2.	Сохранность контингента, высокая посещаемость занятий		Да – 10б Нет – 0б
2.1.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы	Проведение мероприятий по антидопингу, других спортивно-массовых мероприятий, участие в судействе мероприятий округа	Да – 10 б Нет – 0 б
2.1.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию	Наличие победителей и призеров соревнований различного уровня	Да – 10 б Нет – 0 б

2.1.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	КПК 1 раз в 3 года	Да – 10б Нет – 0 б
2.1.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых	Отсутствие травм	Да – 0б Нет – 10 б
2.1.7.	Качественное выполнение поручений, участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах		Да – 10б Нет – 0 б
2.1.8.	Информационная активность	Своевременное предоставлении информации для группы ВК и сайта учреждения	Да – 10б Нет – 0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**100**
3.	**Обслуживающий персонал**		
3.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Да – 10б Нет – 0 б
3.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Бережное хранение, своевременное обращение к администрации о замене сломанного оборудования	Да – 5б Нет – 0 б
3.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы		Да – 10б Нет – 0 б
3.4.	Регулярное проведение генеральных уборок, содержание рабочего места в чистоте		Да – 5 б Нет – 0 б
3.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации		Да – 10б Нет – 0 б
3.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации		Да – 10б Нет – 0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**50**

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы тренеру-преподавателю

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное представление первичной документации (журналы, ведомости выполнения нормативов, заявки на соревнования)	Выполнение: - качественное представление первичной документации по установленным формам (достоверно, без ошибок и опечаток); соблюдение сроков представления первичной документации; использование для данных целей личного автотранспорта	невыполнение – 0 баллов, выполнение – 10 баллов
2.	Удовлетворительное состояние прилегающей территории учреждения и спортивного зала	Чистота, отсутствие бытового мусора, спортивное оборудование после использования убрано (маты сложены, стойки, скамейки убраны, мячи и т.п. убрано на склад)	неудовлетворительное – 0 баллов, удовлетворительное – 10 баллов
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по проведению мероприятий, соревнований, учебно-тренировочных матчей, тренировочных занятий	Выполнение: - соблюдение сроков представления отчетов по проведению тренировочных занятий (не менее 2 раз в неделю); иной информации по участию в соревнованиях и т.п. (на следующий день после участия);	невыполнение – 0 баллов, выполнение в срок – 10 баллов
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу секции, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения / отсутствие	наличие – 0 баллов, отсутствие – 9 баллов

5	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях	Участие в соревнованиях различного уровня и результативность участия (сумма баллов за участие в мероприятиях за отчетный период)	Участие (округ) – 1 балл 1,2,3 место (округ) – 1 балл Участие (область) – 2 балла 1,2,3 место(область) – 2 балла Участие (СЗФО, межрегион) – 5 баллов 1,2,3 место (СЗФО, межрегион) – 10 баллов Участие (Всероссийские, международные) – 10 баллов 1,2,3 место (Всероссийские, международные) – 20 баллов
6	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации		Да – 10 баллов Нет – 0 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**100**

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы заместителю директора по УСР

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное представление отчетности по плану внутришкольного контроля	Выполнение: - соблюдение сроков представления отчетности	невыполнение – 0 баллов, выполнение – 10 баллов
2.	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя	Выполнение: - соблюдение сроков;	невыполнение – 0 баллов, выполнение – 10 баллов
3.	Выполнение антидопинговых мероприятий согласно плана	Да/нет	да – 10 баллов, нет – 0 баллов
4.	Качественная и своевременная подготовка документации по спортивным мероприятиям	Да/нет	да – 10 баллов, нет – 0 баллов

5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации и другие	невыполнение – 0 баллов, выполнение – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**50**

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы уборщику служебных помещений, сторожу

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации и другие	невыполнение – 0 баллов, выполнение – 10 баллов
2.	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий воспитательного процесса (для уборщика служебных помещений)	Отсутствие положительных смывов на кишечные инфекции	Отсутствие – 10 баллов Наличие – 0 баллов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		Бережное отношение, сбережение - 5 баллов Отсутствие порчи (потери) школьного имущества – 5 баллов
4.	Соблюдение правил пожарной безопасности и охране труда	Отсутствие травм и микротравм	Отсутствие – 10 баллов Наличие – 0 баллов
5	Участие в заседаниях совета трудового коллектива	Подготовка и проведение заседаний	да – 10 баллов, нет – 0 баллов
6	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях (сторож)		да – 5 баллов, нет – 0 баллов
7	Качественное и своевременное ведение документации (книги		да – 5 баллов, нет – 0 баллов

	учёта посетителей, дежурства и т. д.) (сторож)		
8	Ежедневные проверки кнопки тревожной сигнализации	Ежедневные проверки с записью в журнал	да – 5 баллов, нет – 0 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		**50**