

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация Мучкапского муниципального округа
Тамбовской области

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «САЛЮТ»

П Р И К А З

30 августа 2024 года

р.п. Мучкапский

№131-ф

О внесении изменений и утверждении Примерного положения об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ «Салют»

На основании постановления администрации Мучкапского муниципального округа Тамбовской области от 24.06.2024 №582 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мучкапского муниципального округа», в соответствии со ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 №115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и утвердить положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Салют» в новой редакции, (приложение)
2. Утвердить положение «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа «Салют» в условиях новой системы оплаты труда». (приложение).
3. Считать утратившим силу с 01.09.2024г. приказ от 03.10.2022. №135-ф «О внесении изменений и утверждении локальных актов работников МБОУ ДО ДЮСШ «Салют»
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения с 01 сентября 2024г.

Директор
МБОУ ДО ДЮСШ «Салют»

А.Н. Горбунов

«Утверждаю»

Приказ от 30.08.2024 №131-ф

Директор

МБОУ ДО ДЮСШ «Салют»

_____ А.Н. Горбунов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы «Салют»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ «Салют» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,
решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 №115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа»

примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мучкапского муниципального округа, утверждённого постановлением администрации района № 582 от 24.06.2024 г.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы «Салют» (далее – школа).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников школы, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

-мнения представительного органа работников;

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. Ежемесячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области, бюджета муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.1 Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

1.7.2 Совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности»

II. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения)»

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 №573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения)»

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня –7536 рублей.
- по профессиональным квалификационным группам второго уровня –8613 рублей.
- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня должностей педагогических работников -10125 рублей. По профессиональным квалификационным группам третьего уровня иных должностей работников - 8904рубля.

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня –10295 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении к настоящему Примерному положению с учетом отнесения должностей (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н.;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, специалисты по кадрам, электроники, контрактный управляющий и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) организации и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 №573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 – при наличии второй квалифицированной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя в зависимости от его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.6 Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7 Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8 Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25.

3.9 Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя муниципального учреждения муниципального округа, руководителя муниципального учреждения муниципального округа. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда».

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),
- расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- за выполнение функций классного руководителя, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, заведование спортивными залами (кабинетами), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части 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 в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20% до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Выплаты педагогическим работникам:

- за работу с учащимися в спортивно-оздоровительных группах (СОГ), сформированных с учётом избранного вида спорта, разновозрастных и гендерных особенностей занимающихся;
- за сохранность контингента в спортивно-оздоровительных группах (СОГ);
- за заведование спортивным сооружением;
- за работу в центре тестирования ГТО;

4.7. Выплаты компенсационного характера по п. 4.1, п.4.2., п.4.4., п.4.5., п.4.6 устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера по п.4.3 оплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовом договоре.

V/Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников спортивной школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты в работе-до 200%;
- за качество выполняемых работ-до 200% (в соответствии с критериями оценки);
- за стаж непрерывной работы или выслугу лет – до 30%;
- за участие в ремонтных работах- до 200%;

- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок- до 200%.
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)- до 200%
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ- до 45%.
- премиальные выплаты за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей до 200%.

Кроме того, данные виды стимулирующих выплат и премий, могут выплачиваться работникам из средств полученных от оказания платных услуг в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников. Размер премии определяется Комиссией, созданной в учреждении приказом директора, по согласованию с профкомом.

5.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- выполнения сложных и срочных работ;
- досрочного выполнения работ;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда организации.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за досрочное выполнение работ;
- за выполнение сложных и срочных работ.

Тренеру-преподавателю стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями за качественные показатели деятельности:

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями за качественные показатели деятельности:

Тренеру-преподавателю

Ф.И.О. _____ За _____ 20__ г.

месяц

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей, условия получения выплаты)	Размер стимулирующих выплат
	Участие в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> ➤ муниципальный этап ➤ региональный этап За победу в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> ➤ муниципальный этап ➤ региональный этап 	1000 руб. в течении 3-х месяцев 3000 руб. в течении 3-х месяцев 1000 руб. в течении года 3000 руб. в течении года
	Повышение уровня самообразования: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Участие в семинарах: - муниципальный уровень /выступление - региональный уровень /выступление ➤ Проведение открытых занятий (мастер-класс)/доклад ➤ Публикации в СМИ: газета/сайт 	1/3 3/5 3/5 2/1
	Присвоение первой квалификационной категории	1000 рублей ежемесячно
	Организация и проведение соревнований (лично тренером) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Межрайонные ➤ Областные 	3 5
	Судейство соревнований (во вне учебное время)	2
	Выезд на соревнования с командой: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Межрайонные ➤ Областные (официальные) ➤ Всероссийские 	3 5 10
	Наличие призеров и победителей среди обучающихся в соревнованиях по своему виду спорта <ul style="list-style-type: none"> ➤ Районные ➤ Межрайонные ➤ Областные (официальные) 	1 1,2,3 3,5,10
	Личное участие педагога в сдаче норм комплекса ГТО: <ul style="list-style-type: none"> - бронзовый значок - серебряный значок - золотой значок 	3 5 7

	<p>Подготовка спортсменов-разрядников (1 раз в год по своему виду спорта):</p> <p>Юношеские 1, 2, 3 (1 раз в год)</p> <p>-3 взрослый</p> <p>- 2 взрослый</p> <p>- 1 взрослый</p> <p>- КМС</p>	<p>3,2,1</p> <p>Ежемесячно-3 (уч.год)</p> <p>Ежемесячно-5 (уч.год)</p> <p>Ежемесячно-10 (уч.год)</p> <p>Ежемесячно-20 (уч.год)</p>
	<p>➤ Работа с родителями, классными руководителями</p> <p>➤ За работу с детьми с ограниченными возможностями</p> <p>➤ За работу в платных группах</p>	<p>1</p> <p>2 (за обуч.)</p> <p>2- до 10уч-ся</p> <p>3-свыше 15уч-ся</p>
	<p>Летняя оздоровительная компания. Привлечение учащихся в спортивно-оздоровительные лагеря.</p>	<p>1-(за обуч.)</p>
финансово хозяйственная деятельность	<p>Эстетическое оформление (1 раз в год)</p> <p>➤ Стенды</p>	<p>1</p>
	<p>Ремонт спортивного инвентаря, подготовка его к работе</p>	<p>1</p>
	<p>Работа не входящая в круг основных обязанностей (выполненная в нерабочее время по распоряжению администрации учреждения)</p>	<p>3</p>
	<p>Личное участие педагога в проведении спортивно-массовых мероприятий района</p>	<p>2</p>

Отчет о проделанной работе и др. документы) предоставляются в администрацию не позднее 27 числа каждого месяца. Документы предоставленные с нарушением срока не рассматриваются.

5.4. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности в учреждении, приказом директора по согласованию с профкомом, создается Комиссия. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек.

В состав комиссии входят:

- директор
- заместитель директора по УВР;
- члены трудового коллектива

5.5. Порядок определения стимулирующих выплат педагогическим работникам:

Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки

качества выполняемых работ, определяются учреждениями самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.7. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

5.8. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.9. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.10. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.11. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах.

5.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

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

6.2. Для работников школы в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, к отпуску, выплаты связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами (50,55,60,65 лет) и др. в размер одного - двух должностных окладов.

6.3. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются директором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Больничные листы и отпуск оплачиваются исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты и другие.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей:

7.1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 15000 рублей.

7.3. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;
- почетного звания: «заслуженный» 0,20; «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального

коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип организации (условия труда, которые отличаются от нормальных, расположенность организации в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность организации и вариативность образовательных программ до 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.6. раздела 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада с учётом персонального повышающего коэффициента.

7.6. Директору устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности его деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла определяются локальным нормативным актом работодателя.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.7.-5.9. настоящего Примерного положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Директору устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период;

- выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии устанавливается до 45%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, определенному с учетом персонального повышающего коэффициента.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-20% ниже должностного оклада директора учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 №573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа»

7.8. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.9. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного

характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей учреждения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в организации;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.11. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
- динамика развития материального обеспечения организации;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

7.12. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.13. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения.

7.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

7.15. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

7.16. Директору школы, заместителям директора устанавливаются обязательные выплаты социального характера в соответствии с п.6.1. настоящего Положения.

7.17. Директору школы, заместителям директора может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, к отпуску и прочее в пределах фонда оплаты труда, но не должна превышать 2х должностных окладов (ставок) заработной платы в год. Порядок и основания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учётом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре.

Материальная помощь не является составной частью заработной платы

VIII. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам школы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Мес. ЗП} = (C + KT + PC) * H + KB + CB, \text{ где:}$$

C – должностной оклад $C = MC * K$, где:

MC – минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности (минимальный оклад по ПКГ);

К – повышающий коэффициент по занимаемой должности;

Н – норматив по количеству занимающихся;

КВ – выплаты компенсационного характера;

СВ – выплаты стимулирующего характера;

КТ – за категорию;

РС - за работу в сельской местности, рабочих поселках;

Норматив по одному занимающемуся устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы.

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив по одному занимающемуся (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
Спортивно-оздоровительный (СОГ)	Весь период	15	6	2,2

К педагогам могут быть применены штрафные санкции в виде снижения норматива оплаты, если месячный численный состав группы занимающихся, без объективных причин не соответствует заявленному.

8.3. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Тренерам-преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной тренеру-преподавателю месячной ставки заработной платы.

Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем может передаваться для выполнения другими тренерами-преподавателями на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, распределяется в зависимости от количества групп и состава обучающихся в них. Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы учебной работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом школы с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.7. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся, изменения групп и часов по учебным планам и программам.

8.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IX. Заработная плата и доплаты работникам МБОУ ДО ДЮСШ «Салют», задействованных в оказании платных услуг.

9.1. Заработная плата за счёт средств, полученных от оказания платных услуг платится следующим категориям работников: кассирам (2 ставки), рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 ставки), секретарь (0,5 ставки), электроник (0,5 ставки),

9.2. Работникам МБОУ ДО ДЮСШ «Салют», осуществляются ежемесячные доплаты к должностному окладу в виде премий, которые начисляются при наличии внебюджетного фонда в части общего объёма средств, полученных от оказания платных услуг учреждения.

9.3. Доплаты начисляются в денежном выражении, с учётом индивидуального вклада каждого работника, по приказу директора, с учётом мнения трудового коллектива.

Утверждено приказом
директора от 11.06.2025 № 79-ф
_____ А.Н. Горбунов

**О внесении изменений в положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа «Салют» утвержденного приказом директора
от 30.08.2024 №131-ф**

С целью приведения в соответствии с действующим законодательством Положения об оплате труда, в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации внести следующие изменения :

1. Пункт 4.3 раздела 4 «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты» Положения изложить в следующей редакции: «4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за месяц (квартал, год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.»

2. Пункт 4.4 Положения дополнить абзацем «День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой – третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу выходные или нерабочие праздничные дни, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя.»

Утверждено приказом
директора от 11.06.2025 № 81-ф
_____ А.Н. Горбунов

**О внесении дополнений в положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа «Салют» утвержденного приказом директора
от 30.08.2024 №131-ф**

1. На основании приказа министерства образования и науки Тамбовской области от 06.06.2025 № 1325 «Об утверждении решений областной аттестационной комиссии от 05.06.2025», а именно присвоение высшей квалификационной категории тренеру-преподавателю Коростелеву Валерию Васильевичу внести в п.5 пп.5.3 «Стимулирующие выплаты установленные в соответствии с критериями за качественные показатели деятельности» дополнение: присвоение высшей квалификационной категории в размере 3000руб.

**Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями за
качественные показатели деятельности читать в следующей редакции:**

Тренеру-преподавателю

Ф.И.О. _____ . За _____ 20__ г.

месяц

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей, условия получения выплаты)	Размер стимулирующих выплат
	Участие в конкурсах: ➤ муниципальный этап ➤ региональный этап За победу в конкурсах: ➤ муниципальный этап ➤ региональный этап	1000 руб. в течение 3-х месяцев 3000 руб. в течение 3-х месяцев 1000 руб. в течение года 3000 руб. в течение года
	Повышение уровня самообразования: ➤ Участие в семинарах: -муниципальный уровень /выступление - региональный уровень /выступление ➤ Проведение открытых занятий (мастер-класс)/доклад ➤ Публикации в СМИ: газета/сайт	1/3 3/5 3/5 2/1
	Присвоение первой квалификационной категории Присвоение высшей квалификационной категории	1000 рублей ежемесячно 3000 рублей ежемесячно
	Организация и проведение соревнований (лично тренером) ➤ Межрайонные ➤ Областные	3 5

	Судейство соревнований (во вне учебное время)	2
	Выезд на соревнования с командой: ➤ Межрайонные ➤ Областные (официальные) ➤ Всероссийские	3 5 10
	Наличие призеров и победителей среди обучающихся в соревнованиях по своему виду спорта ➤ Районные ➤ Межрайонные ➤ Областные (официальные)	1 1,2,3 3,5,10
	Личное участие педагога в сдаче норм комплекса ГТО: - бронзовый значок - серебряный значок - золотой значок	3 5 7
	Подготовка спортсменов-разрядников (1 раз в год по своему виду спорта): Юношеские 1, 2, 3 (1 раз в год) -3 взрослый - 2 взрослый - 1 взрослый - КМС	3,2,1 Ежемесячно-3 (уч.год) Ежемесячно-5 (уч.год) Ежемесячно-10 (уч.год) Ежемесячно-20 (уч.год)
	➤ Работа с родителями, классными руководителями ➤ За работу с детьми с ограниченными возможностями ➤ За работу в платных группах	1 2 (за обуч.) 2- до 10уч-ся 3-свыше 15уч-ся
	Летняя оздоровительная компания. Привлечение учащихся в спортивно-оздоровительные лагеря.	1-(за обуч.)
финансово хозяйственная деятельность	Эстетическое оформление (1 раз в год) ➤ Стенды	1
	Ремонт спортивного инвентаря, подготовка его к работе	1
	Работа не входящая в круг основных обязанностей (выполненная в нерабочее время по распоряжению администрации учреждения)	3
	Личное участие педагога в проведении спортивно-массовых мероприятий района	2

Отчет о проделанной работе и др. документы) предоставляются в администрацию не позднее 27 числа каждого месяца. Документы предоставленные с нарушением срока не рассматриваются.

