

Согласовано и принято на общем Собрании
трудового коллектива



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СШ №2

г. Донецка

приказ № 44

Колтовскова О.И.

от « 15 » 02 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы №2 муниципального
образования «Город Донецк»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБУДО СШ №2 г.Донецка, (далее - Положение), определяет порядок формирования систем оплаты труда работников спортивной школы, являющейся муниципальным бюджетным учреждением муниципального образования «Город Донецк» (далее – учреждения), подведомственным Муниципальному учреждению отделу образования администрации города Донецка Ростовской области (далее - орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), осуществляющим основную деятельность по виду экономической деятельности "Образование" Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.»

2. Положение включает в себя:

- 1) порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

оплата работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее совершенствования, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

8. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2) ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

9. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей учреждений спортивной направленности осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы на основе нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и учащихся-спортсменов в группах: спортивно-оздоровительных, начальной подготовки, учебно-тренировочных и спортивного совершенствования.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

10. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

11. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

1) Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2) Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3) Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников (Таблица 1);

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре;	13132
1.2	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер, тренер-преподаватель	13132
1.3	3-й квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель	13772

4) Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (Таблица 2);

Таблица 2

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4

1 ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;		13446
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей		12826

5) Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ (Таблица 3);

Таблица 3

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1 ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

1.1	1-й квалификационный уровень	Дежурный (по залу, этажу гостиницы); кассир; секретарь;	5276
1.2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5529
2 ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1	1-й квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник	5805
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6097
2.3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6403

2.4	4-й квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6707
3 ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
3.1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; программист;	6707
3.2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7038
3.3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7387
3.4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7754

б) Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих по ПКГ (Таблица 4);

Таблица 4

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	4	3
1 ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	дворник; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	4336
2 ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	водитель автомобиля	5155 5453
2.2	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5766 6096
2.3	3-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	6455

2. 4	4-й квалификационный уровень:	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6921
---------	-------------------------------	---	------

Примечание к таблице 4:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

7) Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России (Таблица 5);

Таблица 5

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1	администратор	5804
2	главный инженер	9425

8) Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Таблица 6).

Таблица 6

№ п/п	Наименование профессии рабочих	Квалификационный разряд	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4

1	оператор хлораторной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту автомобиля, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, слесарь - сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	1-й квалификационный разряд	4336
		2-й квалификационный разряд	4587
		3-й квалификационный разряд	4856
		4-й квалификационный разряд	5155
		5-й квалификационный разряд	5454
		6-й квалификационный разряд	5767

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

13. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 26 настоящего Положения.

14. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

15. Доплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры доплат компенсационного характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2) В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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, а день отдыха оплате не подлежит.

4) В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5 Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения (Таблица 7).

Таблица 7

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в учреждениях, имеющих специальные коррекционные, компенсирующие классы (группы, отделения); классы (отделения) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании); логопедические группы и группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных	

образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении:	до 10
руководитель учреждения, заместители руководителя	
работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5 – 15
иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 20

Примечание к таблице 7:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

б) При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждений устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (Таблица 8).

Таблица 8

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного	

	заклучения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
2.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством общего и профессионального образования Ростовской области

Примечания к таблице 8.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Примерным положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 - 14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

16. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (Таблица 8), устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

17. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 5 процентов – в спортивной школе, реализующей дополнительные общеобразовательные программы, программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта.

18. Доплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. В спортивной школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты стимулирующего характера.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

23. Выплата за высокие результаты работы руководителю учреждения, старшим тренерам-преподавателям, тренерам – преподавателям и иным специалистам спортивной школы, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) за одного занимающегося (Таблица 9).

Таблица 9

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер надбавки за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды) (процентов)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 20	до 10
		2 - 3	до 16	до 8
		4 - 6	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 16	до 8
		2 - 3	до 10	до 5
		4 - 6	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира,	1	до 8	до 4

	первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
2.3.	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план (ЕКП)	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3

	места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	4 - 6	до 4	до 2
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
		4 - 6	до 2	до 1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1

Примечания к таблице 9.

1. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленной выплаты за высокие результаты работы занимающийся улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Руководителям и иным специалистам выплата за высокие результаты работы устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Руководителям такая выплата устанавливается по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, специалистам - на основании приказа руководителя учреждения.

При наличии между учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

4. Выплата за высокие результаты работы также устанавливается старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другое учреждение, осуществляющую спортивную подготовку. Старший тренер-преподаватель и тренер-преподаватель, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет права претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории «тренерский состав» относятся: старший тренер-преподаватель и тренер-преподаватель.

6. К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата за высокие результаты работы в соответствии с таблицей 9, относятся: инструктор-методист, тренер-преподаватель по хореографу, тренер-преподаватель по акробатике, тренер-преподаватель по общей физической подготовке.

24. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

- 1) руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- 2) работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

25. Выплата за качество работы устанавливается старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям спортивной школы, реализующих

дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта в процентах от ставки заработной платы (Таблица 10).

Таблица 10

№ п/п	Наименование показателя	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
4.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
5.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10
6.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20
7.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
8.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
9.	Стабильность выступлений занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап	до 40

подготовки)	
-------------	--

26. Выплата за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

27. Настоящее Положение устанавливает перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения для установления выплат стимулирующего характера, а также размер доплат в процентах от должностного оклада работников либо в соответствии с тарификацией (Таблица 11).

**Показатели эффективности деятельности педагогического работника,
для установления выплаты стимулирующего характера**

Таблица 11

№ п/п	Критерии	Процент выполнения от должностного оклада
1	Сохранение контингента обучающихся	до 100%
2	Реализация дополнительных социально значимых проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	до 100%
3	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	до 100%
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	до 100%
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	до 100%
6	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 100%
7	Разработка программ	до 100%
8	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	до 100%
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 100%
10	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 100%
11	Организация отдыха детей в период школьных каникул	до 100%
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление документов, музея и пр.)	до 100%

13	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	до 100%
14	Наличие авторской образовательной программы по виду спорта и разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего её реализацию	до 100%
15	Продуктивное участие в методической работе ДЮСШ	
16	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	до 100%
17	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	до 100%
18	распространению педагогического опыта и методических пособий	
19	Исполнительская дисциплина	до 100%

**Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя,
для установления выплаты стимулирующего характера**

1	Соответствие деятельности УДО требованиям законодательства в сфере образования	до 100%
2	Информационная открытость учреждения	до 100%
3	Развитие кадрового потенциала: мероприятия по привлечению молодых педагогов, повышению профессионального мастерства педагогических работников	до 100%
4	Сохранение контингента обучающихся	до 100%
5	Реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	до 100%
6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, с несовершеннолетними, состоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации города Донецка, в Отделе МВД России по г. Донецку	до 100%
7	Наличие системы работы с детьми с ограниченными возможностями	до 100%
8	Организация отдыха детей в период школьных каникул	до 100%

9	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	до 100%
10	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 100%
11	Инновационная, экспериментальная деятельность УДО	до 100%

28. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников и заместителя руководителя МБУДО СШ №2 г.Донецка служит оценочный лист представляемый педагогами в экспертную комиссию (Приложение №1, приложение №2).

Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников, их вклады в развитие системы образования.

Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- доступность качественного образования и воспитания;
- результативность методической и инновационной деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается экспертная комиссия на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора спортивной школы.

Председателем экспертной комиссии является директор.

Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются за каждый показатель результативности.

Экспертная комиссия проверяет объективность данных, на основании всех материалов мониторинга, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

Протокол решения экспертной комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников может производиться по результатам работы за месяц, 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев либо год.

Оценочный лист, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

По итогам оценки, данной экспертной комиссией, руководитель ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

Выплаты производятся при наличии финансирования из соответствующего бюджета

29. Порядок рассмотрения экспертной комиссией вопроса стимулирования педагогических работников

Стимулирующие выплаты по результатам труда за отчетный период распределяются экспертной комиссией по представлению руководителя спортивной школы.

Руководитель МБУДО СШ №2 г.Донецка представляет экспертной комиссии аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Экспертная комиссия принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссией. Решение экспертной комиссией оформляется протоколом. На основании протокола экспертной комиссией руководитель издает приказ.

30. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и размере оплаты по ним, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

Апелляция не может содержать претензии к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии.

В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов качества работы работника), по результатам которых подтверждают данную оценку, либо (если таковая признана недействительно) изменяют ее.

Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

31. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного

оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления:

1) Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы):

от 5 до 10 лет – 10 процентов;

от 10 до 15 лет – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов

2) Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):

от 1 года до 5 лет – до 10 процентов;

от 5 до 10 лет – до 15 процентов;

от 10 до 15 лет – до 20 процентов;

свыше 15 лет – до 30 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

32. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя:

1) при определении **показателей премирования** необходимо учитывать:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

д) соблюдение исполнительской дисциплины;

е) обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.;

2) премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

33.С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты **стимулирующего характера**:

- 1) за квалификацию;
- 2) за наличие ученой степени;
- 3) за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 4) за классность водителям автомобилей;
- 5) выплата молодым специалистам (педагогическим работникам).

34. Выплата за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктом 1 пункта 35 раздела IV при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и составляет:

- 1) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам выплата за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

35. Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- 1) при наличии ученой степени доктора наук - 25 процентов;
- 2) при наличии ученой степени кандидата наук - 15 процентов.

36. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

1) Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

2) Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

а) руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:

при наличии почетного звания «народный» - 25 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 15 процентов;

при наличии ведомственной награды – 10 процентов;

б) иные работники:

при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов;

при наличии ведомственной награды - до 15 процентов.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

37. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей:

- 1) имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,
- 2) имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

38. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования муниципального образования «Город Донецк» молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам и дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта, дошкольным образовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.»

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

«При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.»

**V. Условия оплаты труда руководителей учреждений,
их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения
должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера**

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

41. Размер должностного оклада руководителя учреждений устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей (Таблица 12).

Таблица 12

« № п/ п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	25048
2	Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22775
3	Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20704

Примечания к таблице 12.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

42. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

43. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

44. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

45. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

46. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения (Таблица 13)

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
-------	---------------------------------------	---------------------------------

1	2	3
2	До 50	3,0
3	От 51 до 100	4,0
4	От 101 до 150	5,0
5	Свыше 150	6,0

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения, не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

47. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Таблица 14

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
-------	-------------------------	---------	-------------------

1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп в дошкольных	за 1 группу	10

	учреждениях		
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5
4.	Количество работников в образовательного учреждения	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
9.	Наличие следующих основных		

	средств: автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
11.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме образовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие действующих учебно- производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1) При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

а) в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года;

б) по дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

в) в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год и устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 45 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления в учреждениях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям (Таблица 15).

Таблица 15

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные и дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	до 350	до 250	до 150
2.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2) Орган, осуществляющим функции и полномочия учредителя:

а) может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

б) может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте и реконструкции, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, до ввода образовательного учреждения в эксплуатацию.

VI. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

48. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

1) продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2) определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

3) в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

а) установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

б) размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

в) размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4) режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536

«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

5) выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6) предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7) порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю:

а) заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

б) заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом а) подпункта 8) пункта 46 раздела VI, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от тренера-преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

49. Педагогическим работникам МБУДО СШ №2 г.Донецка, реализующим дополнительные общеразвивающие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы педагогических работников, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за выслугу лет, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

50. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

1) часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

2) педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднегодовое количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

а) ставки заработной платы;

б) выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях труда;

в) выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), доплата за обеспечение углубленного изучения отдельных предметов.

Среднегодовое количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с

соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

51. Особенности условий оплаты труда работников МБУДО СШ №2 г.Донецка реализующих дополнительные общеразвивающие и дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта.

1) Заработная плата старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей устанавливается в зависимости от результативности подготовки занимающихся (команд).

Заработная плата старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей на основе ставки заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) определяется путем умножения нормативов оплаты труда за подготовку высококвалифицированных занимающихся и учащихся-спортсменов в группах: спортивно-оздоровительных, начальной подготовки, учебно-тренировочных и спортивного совершенствования на численность занимающихся.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, рассчитываются от ставки заработной платы старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

2) Нормативы оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров – преподавателей за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливаются в процентах от ставки заработной платы старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей (Таблица 16).

Таблица 16

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (процентов)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60

		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 60
		2 - 3	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно			
2.1.	Чемпионат России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 - 3	до 80
2.3.	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 занимающихся			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20

Примечания к таблице 16:

1. Норматив оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. Конкретный размер норматива в установленных диапазонах определяется руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом по оплате труда.

3) Нормативы оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей за подготовку учащихся-спортсменов в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы (Таблица 17).

Таблица 17

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории и образования)
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	до 6	2,2
2.	Начальный	до года	15	6	2,2

		свыше года	14	8	3,6
--	--	------------	----	---	-----

Примечания к таблице 17:

1. Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются спортивной школой, реализующей дополнительные общеобразовательные программы и программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта по согласованию с органом, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад старшего тренера-преподавателя и тренера-преподавателя (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

2. Норматив оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей (графа 6 настоящей таблицы) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством 1 тренера.

3. При оплате труда по нормативам за 1 занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки и базового уровня сложности не должен превышать 2-х минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4) Норматив оплаты труда старших тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей за подготовку учащихся-спортсменов в учебно-тренировочных группах и группах спортивного совершенствования (Таблица 18).

«№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Норматив (в процентах от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории)			Максимальный режим учебно- тренировочной работы (часов в неделю)
			Группа видов спорта			
			1	2	3	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Учебно- тренировочный	до 2-х лет	6	4	5	До 12 часов программа спортивной подготовки;
		свыше 2- х лет	12	6	10	до 18 часов программа спортивной подготовки;
2.	Спортивного совершенствования	до 1 года	20	17	17	24
		свыше 1 года	30	20	23	28

Примечания к таблице 18:

1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

3. При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства – 8 человек; спортивного совершенствования – 12 человек; учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2-х лет)

и 20 человек (для занимающихся до 2-х лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4. Минимальная наполняемость групп устанавливается учреждением в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5. Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

6. В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

5) Группы видов спорта с учетом минимального возраста зачисления детей в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности по этим видам спорта (Таблица 19)

Таблица 19

№ п/п	Возраст (лет)	I группа	II группа	III группа
1	2	3	4	5
Олимпийские виды				
2	6	Гимнастика (девочки)		
3	7	гимнастика (мальчики), прыжки в воду		настольный теннис, плавание
4	8		баскетбол, футбол	
5	9	атлетика (многоборье, метания, прыжки с шестом)	волейбол	легкая атлетика
6	10			бокс, дзюдо, тяжелая атлетика (юноши))
7	12			тяжелая атлетика (девушки)
8	10			самбо

Примечание к таблице 19:

В спортивных школах могут культивироваться только виды спорта, которые введены в государственные программы физического воспитания населения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

50. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета города Донецка, областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением 4 к постановлению Администрации г.Донецка.

51. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

1) руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

2) работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета города Донецка и средств от приносящей доход деятельности в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

педагогического работника муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы №2
муниципального образования «Город Донецк»

Выполнение утвержденных критериев показателей результативности и эффективности работы

(Ф.И.О. Работника)

на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

(указать период работы)

№ критерия	Критерии деятельности	Мак. кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1	Сохранность контингента обучающихся (кол-во обучающихся во всех группах у тренера-преподавателя) за отчетный период: - от 70% до 80% – 1 балл, - от 80% до 90% - 2 балла - 90% и выше – 3 балла Подтверждающие документы: справка о количестве обучающихся на начало учебного года и на данный момент.	3		
2	Реализация дополнительных социально значимых проектов (социальные проекты, показательные выступления, мероприятия и соревнования патриотической направленности, учебные сборы, др.)	до 8		
	- на уровне ДЮСШ участие – 1б организация и проведение - 2 балл; на муниципальном уровне : участие – 3б организация и проведение - 4балл; - на уровне области; участие – 5б организация и проведение – 6 балл; - на российском и/или международном уровнях – участие – 7б организация и проведение - 8балл; Подтверждающие документы: копии по результатам участия (приказы, протоколы, благодарственные письма, грамоты, дипломы, и т.д.)			
3	Организация мониторинга индивидуальных спортивных достижений обучающихся	5б		
	Подтверждающие документы: таблицы, схемы, протоколы, отчеты			
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (выполнение разрядов, контрольно-переводных нормативов)			
	Оценивается: 1. результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение спортивных разрядов, контрольных нормативов) за отчетный период (учитывается наилучший результат): - массовые разряды (не менее 5 уч-ся) – 1 балл, более 5 уч-ся – 2 балла;	до 12 баллов;		

	<p>- 1 разряд: наличие – 3 балл, 3 и более уч-ся – 4 балла; - КМС: наличие – 5 балла, 2 и более уч-ся – 6 баллов; - МС: наличие – 6 баллов, 2 и более – 7 баллов; -МСМК, ЗМС: наличие – 8 баллов</p> <p>Подтверждающие документы: приказы о присвоении спортивных разрядов, разрядных книжек</p> <p>2. Передача воспитанников: 1) в УОР, школы высшего спортивного мастерства и т. п. Подтверждающие документы: справка о зачислении подается ежегодно в течение 3-х лет с момента зачисления. 2) из групп СО и базового уровня сложности в тренировочные группы других тренеров Подтверждающий документ: приказ о переводе и зачислению к тренеру подается в течение 1 года с момента зачисления..</p> <p>3.Улучшение показателей выполнения Контрольных Нормативов (КН) - не менее 5 учащихся — 1 балл; - от 5 до 10 учащихся — 2 балла; - от 10 до 15 учащихся - 3 балла; - более 15 учащихся — 4 балла; Подтверждающие документы: сравнительный анализ выполнения КН (таблица предыдущего и последующего выполнения КН)</p>	10 баллов за каждого; 1 б за каждого 4 балла		
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5		
	Проведение родительских собраний, спортивных праздников с родителями и для родителей, организация показательных выступлений Подтверждающие документы: протоколы собраний, приказы о проведении мероприятий, сценарии			
6	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
	Участие обучающихся, команд (учитывается наилучший результат), кроме товарищеских встреч: - муниципальные – 1 балл; - областные - 2 балла; - межрегиональные - 3 балла; - всероссийские – 5б - Первенство РО - 10 б.; - ЮФО – 15 б - Первенство России – 20б; - международные - 25 балла. Подтверждающие документы: копии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, грамот, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования.			
	Наличие победителей и призеров в личных или командных соревнованиях (учитывается наилучший результат) - муниципальные: наличие 2 балл; 3 и более учащихся – 4 балла - областные: наличие - 4 балла; 3 и более 6 баллов; - всероссийские: наличие - 6 балл; 3 и более 8 баллов; - Первенство РО – победитель 15б, призер 10б; - ЮФО -победитель 20, призер 15; - Первенство России победитель 50б, призер 30б; международные – победитель 60б., призе40. Подтверждающие документы: копии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, грамот (международные соревнования согласно ЕВСК участников не менее 3 чел. из 3-х стран)			
7	Наличие рабочей программы	1б за		

		каждую		
8	Разработка программ спортивной подготовки, общеобразовательной программы, иные образовательные программы (Ксерокопия программы (титульного листа)	2б за каждую		
9	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	5		
	1. Проведение занятий по программе здоровьесберегающих технологий — 3 балла Подтверждающие документы: ксерокопия программы 2. Отсутствие травм в отчетный период – 2 балла Подтверждающие документы (оценка администрации)			
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей Подтверждающие документы: выписка из приказа о зачислении, выписка из списка «банка данных неблагополучных семей» МУ ОО, заверенная руководителем	1 за каждого		
11	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3		
	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) - не менее 2 учащихся — 1 балл, от 3 до 10 учащихся — 2 балла – от 10 до 15 учащихся - 3 балла Подтверждающие документы: копии справок о детях с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), приказ о зачислении			
12	Организация отдыха детей в период школьных каникул	4		
	Организация учебно-тренировочных сборов в летних оздоровительных лагерях, спортивно-оздоровительных отрядов, походов, экскурсий Подтверждающие документы: выписка из приказа			
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала, пр.)	5		
	Оценивается комиссией			
14	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности Школьная инновационная площадка - 1 б Муниципальная инновационная площадка - 2 б Региональная инновационная площадка — 3 балла; Подтверждающий документ: приказ, план работы, отчет о работе	3		
15	Наличие авторской образовательной программы по виду спорта и разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего её реализацию Подтверждающие документы: копия программы и учебно-методических комплектов, приказ о создании площадки	3		
16	Продуктивное участие в методической работе ДЮСШ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, проведение открытых тренировочных занятий, мастер-классов): - однократно, по инициативе других тренеров-преподавателей, либо заданию администрации — 1 балл; - активная позиция тренер-преподавателя в данном вопросе 4 балла..	1б 4б		
17	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения Участие тренера-преподавателя в составе экспертных (рабочих и т. п.) групп, судейская практика по виду спорта, разработка положений: муниципальные – 1 балл; - регионального уровня и выше — 2 балла; Подтверждающие документы: копии по результатам участия (приказы, протоколы, благодарственные письма, грамоты...)	2		

18	Повышение профессионального мастерства педагогических работников:			
18.1	Присвоение квалификационной категории: высшая — 15 баллов, подтверждение-10б; первая — 10 баллов, подтверждение 5б. Подтверждающий документ: копия аттестационного листа	15		
18.2	15.2 Повышение тренером-преподавателем квалификации Подтверждающий документ: копия документа об обучении	5 за каждое		
18.3	15.3 Результативность участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства (учитывается наилучший результат): - интернет конкурс – 2б - участие на уровне муниципального района (педпоезд) – 5 б; - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 8 баллов; участие на областном уровне –20 баллов; наличие победителей на областном уровне и выше – Победитель-20б; Призер- 15 баллов Подтверждающие документы: справка об участии в конкурсе, копии грамот.	15		
18.4	15.4. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (на педсайтах, в проф.сообществах). Подтверждающие документы: копии публикаций и методических пособий.	5 за каждую		
18.5	15.5 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности тренера-преподавателя или награждения: 1) на муниципальном уровне — 3 балл 2) на региональном уровне — 4 балла 3) на федеральном уровне — 5 балла Подтверждающие документы: копии публикаций и методических пособий или благодарственных писем, грамот, дипломов, наград и т.д. (результат суммируется но не более максимального балла)	За каждую		
19	Исполнительская дисциплина. Оценивается администрацией.	до 10		
	ИТОГО			

Подпись

расшифровка подписи

«__» _____ 20__ г.

Оценочный лист продуктивности деятельности заместителя руководителя учреждения дополнительного образования детей
за _____ 20__ года

ФИО _____

ОУ Муниципальное ,бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа №2 муниципального образования «Город Донецк»

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл	Условия осуществления	Критерии оценки	Периодичность оценивания	Самооценка руководителя ОУ	Оценка комиссии	Источник данных
1.	Соответствие деятельности УДО требованиям законодательства в сфере образования	10 б.	Качество исполнительской дисциплины директора (ведение документации, своевременность предоставления запрашиваемых материалов, информации, отчетности)	3 б.	ежеквартально			По сведениям директора
			Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	3 б.	ежеквартально			По сведениям специалистов МУ отдела образования
2.	Информационная открытость учреждения	15 б.	Наличие на сайтах актуальной информации, предусмотренной законодательством Российской Федерации.	2 б.	1 раз в год на 1 сентября (3 квартал)			По результатам проверки сайтов
			Наличие на сайте публичного отчёта.	1 б.	1 раз в год на 1 сентября(3 квартал)	-		По результатам проверки сайтов
			Презентация опыта работы организации в рамках мероприятий в сфере образования	3 б.	ежеквартально			По сведениям специалистов МУ ОО

			Наличие сайтов педагогических работников	2 б.	2 раза в год на 1 сентября и 1 января (1 и 3 квартал)	-		По сведениям руководителей ОУ
			Наличие действующих органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов	3 б.	ежеквартально			Протоколы заседаний
			Наличие публикаций о деятельности УДО в СМИ	1 б за публикацию	ежеквартально			Ксерокопии публикаций
3.	Развитие кадрового потенциала: мероприятия по привлечению молодых педагогов, повышению профессионального мастерства педагогических работников	20 б.	Сотрудничество с учреждениями профессионального образования по привлечению молодых педагогов	1 б.	ежеквартально			Приказ о приеме на работу
			Организация работы с молодыми специалистами	3 б.	ежеквартально			Подтверждающие документы об организации работы с молодыми специалистами, наличие наставника, посещение занятий
			Укомплектованность педагогического коллектива	на 100% - 5 б. от 75% - 3б.	На 1 сентября (3 квартал), и в случае изменений			приказы
			Обучение в ОУ профессионального образования	1 б. за каждого	ежеквартально			Справки об обучении
			Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень - 1б. региональный уровень - 3б. всероссийский уровень – 5б.	По итогам конкурса			приказы

			Аттестация педагогических работников	1 б. за каждого аттестуемого	ежеквартально			приказы
			Повышение квалификации педагогических работников	- 1 б. за каждого педагогического работника	ежеквартально			приказы
			Личное участие руководителя муниципального образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, семинарах	На муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	ежеквартально			приказы
4.	Сохранение контингента обучающихся	7 б.	Сохранение контингента обучающихся	сохранность 100% - 4 б. сохранность от 90% до 100% - 2 б.	ежеквартально			приказы
			Численность учащихся на 1 января текущего года к численности учащихся на 1 января предыдущего года • 100%	100% и выше 3 б.	На 1.01 (1 квартал)			приказы
5.	Реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	5 б.	Наличие и реализация программ по работе с одаренными детьми	3 б.	ежеквартально			приказы
			Поступление в ВУЗ в соответствии с изучаемой направленностью	1 б. за каждого	3 квартал			По сведениям руководителей ОУ
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, с несовершеннолетними, состоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации города Донецка, в Отделе	10 б.	Вовлечение детей из социально-неблагополучных семей в состав обучающихся (состоящих на учете в городском банке социально-неблагополучных семей, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации города	1 б. за каждого	3 квартал			Приказы, по сведениям специалистов МУ ОО

	МВД России по г. Донецку		Донецка, в Отделе МВД России по г. Донецку)					
			Сохранность контингента детей из социально-неблагополучных семей, несовершеннолетних состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации города Донецка, в Отделе МВД России по г. Донецку в составе обучающихся	Сохранность в течение года – 3 б.	1,2,4 квартал			Приказы, по сведениям специалистов МУ ОО
7.	Наличие системы работы с детьми с ограниченными возможностями	10 б.	Наличие и реализация программ по работе с детьми с ограниченными возможностями	5 б.	ежеквартально			Приказы, по сведениям специалистов МУ ОО
Организация мероприятий для детей с ограниченными возможностями			1 б. за мероприятие	ежеквартально			Приказы, по сведениям специалистов МУ ОО	
Доля обучающихся с ОВЗ, охваченных дополнительным образованием, от общего количества детей с ОВЗ			3 б. (не менее 10%)	ежеквартально			Приказы, по сведениям специалистов МУ ОО	
8.	Организация отдыха детей в период школьных каникул	13 б.	Наличие лагеря с дневным пребыванием	5 б. за 1 смену	2 квартал			Приказы
Наличие летней площадки/ спортивно-оздоровительного отряда			3 б. за 1 смену	2,3 кварталы			Приказы	
Организация культурно-массовых мероприятий во время школьных каникул			1 б. за мероприятие	ежеквартально			по сведениям специалистов МУ ОО	
Организация кружковой деятельности во время школьных каникул			3 б.	ежеквартально			по сведениям специалистов МУ ОО	
9.	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном	5 б.	Отсутствие случаев травматизма в образовательном процессе	2 б.	Ежеквартально			отчеты
Проведение мероприятий по			3 б.	ежеквартально			Приказы, отчеты,	

	процессе		формированию безопасного образа жизни, профилактике вредных привычек и здоровьесберегающей направленности		льно			публикации в СМИ
10.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	15 б.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	муниципальный уровень – 0,1 б. региональный уровень - 0,2 б. всероссийский/международный уровень –0,5б. за каждого участника	Ежеквартально			приказы
			Наличие победителей в конкурсных мероприятиях	муниципальный уровень – 0,3 б. региональный уровень - 1 б., всероссийский/международный уровень –2 б. за каждого призера/победителя	Ежеквартально			Приказы, грамоты
11.	Инновационная, экспериментальная деятельность УДО	23 б.	Наличие инновационной площадки	за каждую инновационную 2 б. или пилотную площадку регионального уровня, 1 б. за муниципальную	Ежеквартально			приказ
			Представление инновационного опыта УДО	муниципальный уровень – 1 б. региональный уровень - 2 б. всероссийский/международный уровень – 5 б.	Ежеквартально			По сведениям руководителей ОУ
			Разработка и внедрение авторских программ	2 б.	3 квартал			приказы
			Участие в конкурсах авторских программ	5 баллов	По результатам			Подтверждающие документы участия

					м участия			
			Проведение муниципальным учреждением дополнительного образования мероприятий разного уровня (городского, регионального всероссийского)	1 бал за мероприятие	ежеквартально			Приказы
	Итого	133						

