

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

Рассмотрено и принято
на заседании коллектива МКУДО ДЮСШ
протокол № 01
от «04» сентября 2018 г.

Согласовано
Представитель трудового коллектива
Мальцев Н.В.

Утверждаю
Директор МКУДО ДЮСШ
А.А. Коркин
«06» сентября 2018 г.
МП



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКУДО ДЮСШ (далее – организация) Звериноголовского района (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Администрации Звериноголовского района «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Звериноголовского района» № 233 от 12 сентября 2018 года с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Звериноголовского района (далее - организации), обеспечения заинтересованности работников организаций в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников организации включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организации, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников муниципальных учреждений Звериноголовского района, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации Звериноголовского района от 30 ноября 2012 года №436.

8. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым

договором.

9. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Порядок и условия оплаты труда в организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Звериноголовского района от 27 ноября 2012 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных организаций Звериноголовского района».

11. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата педагогических работников организации не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

Повышение заработной платы работников организации производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет оптимизации неэффективных расходов.

12. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала организации

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-

вспомогательного персонала в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организации, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю образовательного организации дополнительного образования детей или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательного организации дополнительного образования или педагогической деятельности (преподаваемых	0,1

	дисциплин)	
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в многопрофильных образовательных организациях дополнительного образования детей	0,1
Работа в группах для детей дошкольного возраста	0,05
Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0,1
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,1

21. Педагогическим работникам организации, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

22. Педагогическим работникам организации, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

23. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

24. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

28. Работникам организации, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

29. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

30. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII настоящего Положения.

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

31. Заработная плата руководителя, его заместителя состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Mo \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Mo - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

Kупр - коэффициент масштаба управления.

Минимальный размер оклада руководителя установить в размере 11163 рубля.

33. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,57
3	1,25
4	1,0

Показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителей определяются согласно приложению 2 к Положению.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя организации и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников в пределах кратности от 1 до 8 в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Группы по оплате труда руководителей	Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений
1	от 1 до 8
2	от 1 до 6
3	от 1 до 5
4	от 1 до 4

36. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя организации устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Конкретный размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя устанавливается в трудовом договоре.

37. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности организации и работы ее руководителя приведены в приложении 3 к Положению.

38. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителю руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

39. Заместителю руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения (Приложение 4).

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

40. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам организации при наличии оснований для их выплаты.

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

43. Работникам организации при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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).

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

Перечень должностей работников и размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

46. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

47. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах.

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

52. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

53. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;

целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

мнения представителя трудового коллектива или на основании коллективного договора.

Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

54. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

55. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.

56. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

57. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников
МКУДО ДЮСШ Звериноголовского района**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минималь ый размер тарифной ставки, оклада (должност ного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъяв- лений требовани й к стажу работы	Квали- фикаци- онная категори я или соответ- ствие за нима- емой до лжнос- ти	Квали- фикаци- онная катего- рия	Высшая квалифи- кационная категория	Без предъяв- лений требова- ний к стажу работы	Квали- фика- ционная категори я или соответ- ствие за нима- емой дол жности	Квали- фикаци- онная катего- рия	Высшая квалифи- кационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
2 квалификационный уровень									
Концертмейстер, инструктор- методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер- преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Методист, воспитатель, педагог- психолог, старший педагог дополнительного образования	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗВЕРИНОГОЛОВСКОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МКУДО ДЮСШ ЗВЕРИНОГОЛОВСКОГО РАЙОНА

1. К показателям деятельности МКУДО ДЮСШ (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства: численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и другие Показатели, характеризующие деятельность организации.

2. Объем деятельности организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организации	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в организации	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников основного персонала в организации	За каждого работника основного Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию до 100 чел.; от 100 до 200 чел.; свыше 300 чел	1 0,5 1 до 20 до 30 до 50
4.	Многопрофильность организации	Подтверждается документально до 5 специализаций до 10	До 20

		специализаций свыше 10	
5.	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	До 15
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
7.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	До 3, но не более 20
8.	Наличие в организации (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	За каждого обучающегося	1
9.	Вовлеченность детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей на занятия в организациях	За каждого обучающегося	0,5
10.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
11.	Призовые места в конкурсах, выставках и других аналогичных мероприятиях	Подтверждается наличием дипломов, грамот, сертификатов за каждое занимаемое место	Муниципального уровня-5 Регионального уровня-10 Федерального уровня-20
12.	Другие показатели		

3. Организация относится к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Раздел II. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отраслевым (функциональным) органом Администрации Звериноголовского района в сфере образования (далее – Управление), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом "до", устанавливается Управлением.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года. При этом в списочном составе обучающиеся в организации дети, занимающиеся в нескольких специальностях, кружках, группах, учитываются один раз.

8. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Управление:

1) может относить организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности МКУДО ДЮСШ Звериноголовского района и работы его руководителя

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ	Критерии оценки деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности МКУДО ДЮСШ				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по дополнительным общеобразовательным программам)	2	Доклад руководителя	III и IV квартал
2.	Выполнение лицензионных требований	2	Доклад руководителя	Ежеквартальная
3.	Наличие договоров о сотрудничестве с организациями образования (да/нет)	1	Доклад руководителя с приложением копий договоров, заключенных с образовательными учреждениями	Ежеквартальная
4.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение)	1	Доклад руководителя	Ежеквартальная
5.	Доля педагогических работников МКУДО ДЮСШ, систематически повышающих свою квалификацию (100 %)	1	Доклад руководителя	IV квартал
6.	Повышение средней заработной платы педагогическим работникам в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012	1	Доклад руководителя	II и IV квартал

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ	Критерии оценки деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	года № 597 (выполнено/не выполнено)			
7.	Наличие нарушений законодательства Российской Федерации в области образования	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу	Результаты работы комиссий органов местного самоуправления, исполняющих функции и полномочия учредителя, результаты рассмотрения обращений граждан	Ежеквартальная
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине МКУДО ДЮСШ				
8.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетных заявок в орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя	1	Доклад руководителя	II и IV квартал
9.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1	Доклад руководителя	Ежеквартальная
10.	Отсутствие задолженности по налогам и сборам	1	Доклад руководителя	Ежеквартальная
11.	Наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств	Аннулирование начисленных баллов по п.п. 1-4 данного раздела	Доклад руководителя, результаты работы комиссий	Ежеквартальная
12.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков организации	3	Доклад руководителя (приложение к докладу - копии свидетельств о правках на объекты недвижимости и земельные участки)	IV квартал
13.	Отсутствие замечаний в части представления достоверной информации	2	Доклад руководителя	Ежеквартальная

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ	Критерии оценки деятельности руководителя МКУДО ДЮСШ в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	по строго утвержденным формам с соблюдением сроков по запросам			
Периодичность			Баллы	
I квартал			18	
II квартал			22	
III квартал			22	
IV квартал			38	
Итого за год			100	

Выплаты стимулирующего характера:

Заместитель руководителя

Показатель деятельности	Критерии	Измеритель	Баллы
1.Интенсивность и напряженность работы, связанной с разнообразием деятельности	Большое количество соревнований, мероприятий	Положения, протоколы	5
2.Высокий уровень разработки и выполнения контрольно-переводных нормативов, тестирования	Процент выполнения контрольно-переводных нормативов, тестирования	90%	3
		Выше 90%	4
		100%	5
3. Высокий уровень организации и выполнения плана ВШК. Своевременная и качественно составленная отчетность по всем направлениям	Выполнение плана внутришкольного контроля. Своевременность отчетов.	90%	3
		95%	5
		100%	5
4.Высокий уровень организации и результативности методической работы, организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. Участие в работе районных методических объединений	Количество проведенных семинаров, тренерских советов, совещаний по вопросам повышения качества образования. Участие в работе районного методического объединения	2 мероприятия	2
		3 мероприятий	3
		4 мероприятия	4
			4
5. Наличие призовых мест в соревнованиях различного уровня, конкурсах, конференциях	Наличие призовых мест в соревнованиях, конкурсах, конференциях.	1место	4
		2места	3
		3места	2
		4 места	1
6. Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров и ее результативность.	Количество аттестованных педагогических работников	Аттестовано:	
		50%	2
		60%	3

		80%	4
		100%	5
7.Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	Количество разработанных и реализуемых образовательных программ	До 5	3
		Свыше 5	5
8. Своевременная и качественно составленная отчетность по всем направлениям.	Своевременное предоставление отчетности	90%	3
		95%	4
		100%	5
9. Качественное руководство учебной, воспитательной, методической работой	Качество проведения плановых мероприятий	1- Высокий уровень проведения внутришкольных мероприятий;	3 балла
		2- Высокий уровень проведения районных мероприятий;	4 балла
10.Организация эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями)	Совместная работа с родителями	1. Средний уровень	2 балла
		2. Высокий уровень	4 балла
11.Степень благоприятности психологического климата в коллективе	Психологический комфорт	1. Отсутствие жалоб	2 балла
		2. Наличие поощрений	4 балла
12. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в КДН, сохранность контингента	Данные КДН, сохранность контингента	1. Увеличение и сохранность количества	3 балла
		2. Снижение количества на учете в КДН	2
		3. Отсутствие указанных обучающихся	3
13. За качественно выполненную работу и особый режим работы	Согласно деятельности		до 5 баллов
14. За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной деятельности, обобщение передового педагогического опыта	Наличие деятельности	Наличие приказов, модульных анкет	до 5 баллов

Премии

Заместитель руководителя	- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, плана работы учреждения за год; - Высокий уровень организации и проведения аттестации педагогов, промежуточной аттестации обучающихся; - Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; - Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе; - Итог работы за определенный период.
---------------------------------	--

Методист

Показатель деятельности	Критерии	Измеритель	Баллы
1.Высокий уровень оказания организационно-методической и технической помощи педагогам в обучении и воспитании	Планы, методические разработки, консультирование	Наличие документации	до 5
2. Разработка методических и информационных материалов, диагностика	Справки – информации, диагностические таблицы, инф. материалы	Наличие материалов	до 5
3. Разработка и подготовка дидактических материалов	Положения, протоколы, рекомендации	Наличие материалов	4
4.Высокий уровень надзора за организацией медицинского контроля	Оформление допуска, проведение медосмотров, мониторинг	Наличие справок, отчетов, аналитических материалов	5
5. Распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания, передовом опыте в образовании		Наличие материалов в печатном или электронном виде	4
6. За качественно выполненную работу и особый режим работы	Согласно деятельности		до 5 баллов
7. Своевременная и качественно составленная отчетность по методической работе	Своевременное предоставление отчетности	90%	3
		95%	4
		100%	5
8.Качественное и эффективное взаимодействие с другими методическими службами	Совместная работа, мероприятия, документация	1. Средний уровень	2 балла
		2. Высокий уровень	4 балла

Премии

Методист	- Выполнение плана методической работы за год; - Высокий уровень ведения методической работы; - Итог работы за определенный период.
-----------------	---

Тренеры - преподаватели:

1. За подготовку обучающихся:

Первенство, чемпионат России	Все возраста	1-3 место 4-10 место участие	10 баллов 7 баллов 5 баллов
Уральский федеральный округ	Все возраста	1-4 5-10 участие	9 баллов 7 баллов 5 баллов
Первенство, чемпионат области	Все возраста	Командные виды 1-4 Участие	Индивидуальные 1-10 Участие
Региональные турниры	Все возраста	1 места 2 место 3 место 4-6 места	4 балла 3балл 2 балла 1 балла
Первенство района	Все возраста	1 место 2 место 3 место участие	3 балла 2 балла 1 балла 0,8 балла
Внутришкольные соревнования	Все возраста	1 место 2 место 3 место	3 балла 2 балла 1 балла
Подготовка разрядников	Все возраста за каждого обучаемого	МС КМС 1 взрослый разряд Массовые разряды	2 балла 1,5 балла 1 балл 0,3 балла
Передача в училище Олимпийского резерва	Все возраста	За каждого обучающегося	3 балла

2. За сохранность контингента

Спортивно-оздоровительные группы	70%	1 балл	1 раз в год
Начальная подготовка до 2 лет	75%	2 балла	1 раз в год
Начальная подготовка свыше 2 лет	90%	2,5 баллов	1 раз в год
УТГ до 2 лет	90%	3 баллов	1 раз в год
УТГ свыше 2 лет	95%	4 баллов	1 раз в год
Спортивного совершенствования	95%	5 баллов	1 раз в год

3. За проведение и участие в мероприятиях, повышающих имидж организации:

- проведение соревнований муниципального уровня - 4 балла;
- подготовка и проведение мастер-классов - 3 балла;
- публикация статей в газету; - 1 балл;
- участие в судействе муниципальных соревнований - 2 балла;
- проведение родительских собраний - 2 балла;
- за качественную разработку материалов – 2 балла;
- проведение и участие в воспитательных мероприятиях спортивной школы, группы – 2 балла;
- своевременность отчетности – 2 балла;

4. За творческий подход - 2 балла

- организация, участие и проведение праздничных учрежденческих и районных мероприятий, показательных выступлений;

5. За качество выполняемых работ до 3 – х баллов;

6. Интенсивность и высокие результаты (за долю занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы) (носят разовый характер) - 2 балла;

7. Молодым специалистам в течение 3-х первых лет, если они отвечают следующим требованиям:

- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основному месту работу не менее установленной действующим законодательством нормы педагогической работы за ставку заработной платы – 2 балла.

8. За выполнение работ по поручению директора – до 4 баллов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководитель снижает размер выплат стимулирующего характера на период действия дисциплинарного взыскания полностью или частично.

Премии

Тренеры - преподаватели	- Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; - Позитивные результаты спортивно – массовой деятельности обучающихся по результатам соревнований разного уровня.
--------------------------------	---