

Председатель
комитета

профсоюзного

Директор МКУ ДО СШ
Камышловского района

Мелюхнов А.И.

Колясникова О.А.

«26» сентября 2024 г.

« » 2024 г.

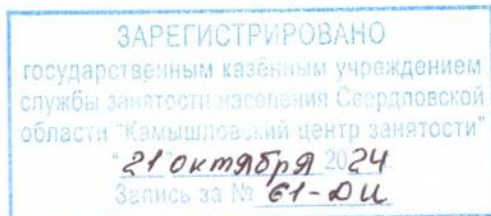


ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

НА 2024 - 2027 г. г.

Муниципальное казенное учреждение дополнительного
образования Спортивная школа Камышловского района

Утвержден на общем собрании трудового коллектива работников
МКУ ДО СШ Камышловского района
протокол №9 от 26.09.2024 года



п.Октябрьский, 2024 год

2

Дополнительное соглашение N 4 от 26.09.2024 года
к Коллективному договору от "20 "февраля 2024 г.
Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района на 2024-2027гг

Работодатель в лице его представителя директора Колясниковой Ольги Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя председателя профсоюзного комитета Мелюхнова Александра Игоревича, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 26 сентября 2024 г. N 9), заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. пункт 5.9. коллективного договора изложить в новой редакции:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего периода.

Заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет) выплачивается 1-го числа следующего месяца.

2. пункт 4.21. коллективного договора изложить в новой редакции: Предоставлять дополнительные отпуска главному бухгалтеру, секретарю-делопроизводителю, водителю, заместителю директора по спортивно-массовой работе, заведующему обособленного структурного подразделения (10 календарных дней), уборщику служебных помещений - 3 дня (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Приложение № 2 к коллективному договору на 2024-2027 гг. МКУ ДО СШ Камышловского района утвержденное на собрании работников протокол №2 от 20.02.2024 года изложить в новой редакции (приложение №1).

3. Приложение №3 к коллективному договору на 2024-2027 гг. МКУ ДО СШ Камышловского района утвержденное на собрании работников протокол №2 от 20.02.2024 года изложить в новой редакции (приложение №2).

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2027 гг.

Представитель работодателя:

 /Колясникова О.А.

Представитель работников :

 /Мелюхнов А.И.

Приложение №1 к дополнительному соглашению на 2024 - 2027 г. г.
Муниципальное казенное учреждение дополнительного
образования Спортивная школа Камышловского района

Приложение №2 к коллективному договору
МКУ ДО СШ Камышловского района

Положение об оплате труда работников
МКУ ДО СШ Камышловского района

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования систем оплаты труда работников и применяется при исчислении заработной платы работников (далее - Положение) муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района (далее учреждение).

2. Настоящее Положение включает в себя:

- 1) должностные оклады работников учреждения;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Камышловского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Камышловского муниципального района Свердловской области от 25.07.2023 года №404-ПА, в редакции от 01.09.2023 года №489-ПА, в редакции от 28.11.2023 года №666-ПА, в редакции от 02 апреля 2024 года №161-ПА, в редакции от 30.08.2024 года №519-ПА, положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных организаций дополнительного образования детей Камышловского муниципального района от 12.07.2022 года №415-ПА, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми

договорами в соответствии с действующей в учреждениях системой оплаты труда.

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

Изменения в течение календарного года фонда оплаты труда производится в случаях:

- проведения индексации должностных окладов;
- существенных изменений действующих условий оплаты труда;
- в случае увеличения (уменьшения) штатной численности.

Повышение заработной платы работников учреждения из числа отдельных категорий работников, определенных [Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#), от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы учителей муниципальных образовательных организаций общего образования в Камышловском муниципальном районе.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждений, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" и критерии их установления.

7. Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в соответствии со [статьей 133.1](#) Трудового кодекса РФ, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год и плановый период.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не более 20 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не более 30 процентов.

9. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и согласовывается с заведующим отдела культуры, молодежной политики и спорта в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения, которые утверждаются приказом учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается на уровне не более 40 процентов.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников должны составлять не менее 70 процентов от общего фонда оплаты труда в учреждении (без учета районного коэффициента).

11. Средняя заработная плата педагогических работников учреждения должна быть не ниже средней заработной платы учителей муниципальных образовательных организаций общего образования в Камышловском муниципальном районе.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

12. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня выплат компенсационного характера;

6) перечня выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

8) мнения представительного органа работников учреждения.

13. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

7) особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов в области физической культуры и спорта.

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа учреждения, Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы,

предусмотренных [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".

16. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

17. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) специалистам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении специалистами поставленных задач.

18. Специалистам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

[Перечень](#) должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельском населенном пункте, представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

19. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

20. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

21. Руководитель учреждения:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

22. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

23. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 [Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"](#).

24. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с [Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"](#), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

25. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за

квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам образовательного учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в [пунктах](#) 26- 29 настоящего Положения.

26. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

- 1) высшая квалификационная категория - 0,25;
- 2) первая квалификационная категория - 0,20;
- 3) за соответствие занимаемой должности – 0,10;

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию образует новый оклад (персональный) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

27. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном акте учреждения.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальным актом учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности - до 3,0.

28. С учетом условий труда работникам учреждения рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 9](#) настоящего Положения.

Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с [главой 10](#) настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

29. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 9 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.

30. Учреждение, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

31. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

32. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования, руководствуясь пунктом 10 настоящего положения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте администрации Камышловского муниципального района об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году.

При индексации размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

33. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в учреждениях, обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждениях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

35. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#).

37. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного

персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 2, 3, 4 к настоящему Положению.

38. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется [Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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"](#) и [от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](#).

39. Педагогическим работникам устанавливается следующий повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент квалификации.

Размеры повышающего коэффициента квалификации устанавливаются согласно [пункту 26](#) настоящего Положения.

40. Объем педагогической нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов.

Максимальный объем педагогической нагрузки и наполняемость учебных групп в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов приведены в [приложении № 6](#) к настоящему Положению.

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 9 и 10](#) настоящего Положения.

42. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с [Приказом](#) 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". Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

43. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" согласно [приложению № 3](#) к настоящему Положению.

44. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

45. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностных окладов):

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

46. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно [пункту 25](#) настоящего Положения.

47. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 9 и 10](#) настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

48. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" в соответствии с [приложением № 4](#) настоящему Положению.

49. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 9 и 10](#) настоящего Положения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

50. Размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" согласно [приложению № 5](#) к настоящему Положению.

51. Работникам физической культуры и спорта учреждения устанавливается следующий повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент квалификации;

52. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливаются согласно [пункту 25](#) настоящего Положения.

53. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 9 и 10](#) настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

54. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Камышловского муниципального района в трудовом договоре.

55. Оплата труда руководителя учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

56. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности организации, в соответствии с «Системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций дополнительного образования детей Камышловского муниципального района», установленные в приложении № 7 к настоящему Положению (далее – система критериев для установления должностного оклада руководителю).

57. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций дополнительного образования детей (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается приказом ОКМС в кратности от 1 до 4.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

58. Минимальный должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Приказом ОКМС.

59. При установлении должностного оклада руководителя учреждения предусматривается дифференцированное повышение минимального должностного оклада руководителя за сложность работы в зависимости от контингента обучающихся. Установленный должностной оклад руководителя учреждения может быть повышен с учетом системы критериев, повышающих установленный оклад руководителя на основании повышающих коэффициентов к окладу, образуя новый должностной оклад. Повышение может производиться по нескольким критериям в процентном отношении к установленному окладу. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается Приказом ОКМС.

60. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителю учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

61. Для руководителей учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

62. Размеры компенсационных выплат руководителю устанавливаются приказом ОКМС в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

63. Руководителю учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 591 «О введение районных

коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и Восточных районах Казахской ССР».

64. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливаются при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени приказом ОКМС по руководителю. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

65. Руководителю учреждения выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) приказом ОКМС. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

66. Руководителю учреждения доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором приказом ОКМС. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

67. Руководителю учреждения компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат.

68. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется на основании постановления администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район от 25.01.2019 года № 46-ПА «Об утверждении порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей».

69. Решение о стимулировании руководителя учреждения принимает ОКМС ежеквартально с учетом оценки и целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных ОКМС. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно на основании приказа ОКМС.

70. ОКМС осуществляет ежеквартальный мониторинг выполнения мероприятий по установлению предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников муниципальных организаций дополнительного образования детей.

71. Информация о среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается на официальных сайтах муниципальных организаций дополнительного образования детей в информационно – телекоммуникационной сети Интернет

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

72. Минимальный оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 30 % ниже минимального оклада руководителя учреждения.

73. Оплата труда заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

74. К минимальному окладу заместителя руководителя учреждения применяется повышающий коэффициент по одному, по двум критериям, установленным в приложении № 8 к настоящему Положению. К системе критериев для установления повышающего коэффициента относятся:

- наличие филиалов, структурных подразделений, мест оказания услуг;
- количество учебных программ, спортивной направленности;
- проведение спортивных мероприятий регионального уровня.

Применение повышающего коэффициента образует новый должностной оклад.

75. К минимальному окладу главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент по одному, по двум критериям, установленным в приложении № 9 к настоящему Положению. К системе критериев для установления повышающего коэффициента относятся:

- сложность (среднесписочная численность работающих муниципальной образовательной организации);
- объем (стоимость основных фондов муниципальной образовательной организации).

Применение повышающего коэффициента образует новый должностной оклад.

76. Повышающий коэффициент заместителю руководителя, главному бухгалтеру определяется руководителем учреждения на основании подтверждающих документов по итогам рассмотрения которых издается приказ учреждения о назначении повышающего коэффициента сотруднику.

77. С учетом условий и результатов труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

78. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

79. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

80. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

81. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

82. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

83. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с [Постановлением](#) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

Применение районного коэффициента не образует новых тарифных

ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

84. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

85. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

86. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения.

87. Дополнительная оплата сверхурочной работы оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

88. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанные за каждый час работы в ночное время. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

89. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

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.

90. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

91. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

Глава 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

92. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями на оплату труда работников.

93. В целях поощрения работников организации за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

94. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

95. Устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ работникам учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

Имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук или почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

за отраслевые нагрудные знаки "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного образования", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник физической культуры", "Почетный работник среднего профессионального образования" и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

за ведомственные награды, за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта СССР" - 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" - 40 процентов;

при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:

- кандидата в мастера спорта - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России международного класса - не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастер спорта России международного класса - призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России международного класса - призера международных

соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- заслуженного мастера спорта России - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.";

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - 50 процентов.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

96. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам организации в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

Выслуга лет для педагогических работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли образования и физической культуры и спорта.

97. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебного процесса, включаются: преподаватели, инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели, инструктор по физической культуре, тренера, в том числе по смежным видам спорта.

98. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов

подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Тренерам-преподавателям (включая старших) могут быть установлены ежемесячные выплаты за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта, по которым они распределяются в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность определяется с учетом следующих критериев:

Номер строки	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Начальная подготовка	до года	не менее 3%	не менее 3%
		свыше года	не менее 5%	не менее 5%
2.	Этап спортивной специализации	начальная специализация	не менее 8%	не менее 6%
		углубленная специализация (Т-3, 4, 5)	не менее 15%	не менее 10%
3.	Совершенствование спортивного мастерства	до года	не менее 20%	не менее 15%
		свыше года	не менее 25%	не менее 20%
4.	Высшее спортивное мастерство	весь период	не менее 35%	не менее 30%

99. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", "Заслуженный" или «Отличник», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

В целях социальной защищенности работников и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда применяется премирование работников организации.

Условия, порядок и размер премирования определяются Положением о премировании работников организации, утвержденным руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы,

100. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

101. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) при объявлении благодарности отраслевых органов исполнительной власти;(подп. 1 в ред. [Постановления Правительства Свердловской области от 16.10.2020 N 746-ПП](#))

2) при награждении Почетной грамотой Министерства отраслевых органов исполнительной власти;(подп. 2 в ред. [Постановления Правительства Свердловской области от 16.10.2020 N 746-ПП](#))

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

102. С целью мотивации и ориентирования работников на результат тренерам-преподавателям производятся доплаты стимулирующего характера:

- 1) тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве в учреждение, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 50 процентов;

- 2) тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 40 процентов;

- 3) тренеру-преподавателю реализующие дополнительные общеразвивающие программы, при трудоустройстве в учреждение в течение 1 года устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 20 процентов.

- 4) работникам учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов.

103. Тренерам-преподавателям связанных с работой с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу) в размере 20 процентов.

104. Работодатель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

(часть первая в ред. [Постановления Правительства Свердловской области от 24.12.2021 N 967-ПП](#))

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников , или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**Перечень должностей работников,
которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада
(должностного оклада), ставки заработной платы за работу в
муниципальном казенном учреждении дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района**

1. Должности педагогических работников:
 - тренер-преподаватель;
 - методист;
2. Должность руководителей структурных подразделений:
 - заведующий обособленного структурного подразделения;
 - заведующий хозяйством;
3. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
 - бухгалтер;
 - специалист по охране труда;
 - специалист по кадрам;

Приложение № 2
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер (должностных окладов) ставок зарботной платы, рублей
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель,	16200,00
3 квалификационный уровень	методист	19981,00
	старший тренер-преподаватель;	16800,00

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер (должностных окладов) ставок заработной платы, рублей
1	2	3
3 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением	22823,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер (должностных окладов) ставок заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь-делопроизводитель	14885,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14671,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	15900,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16100,00
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16300,00
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	16500,00

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**РАЗМЕР
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер (должностных окладов) ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, в том числе подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; приемщик пункта проката, кладовщик:	15400,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <u><*></u> , в том числе рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; слесарь-электрик	15900,00

	по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, ответственный за электрохозяйство	
	водитель автомобиля, тракторист	16698,00
	контролер технического состояния транспортных средств	18923,00

Приложение № 5
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И
СПОРТА**

Квалификационные уровни	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта	размер (должностных окладов), ставок зароботной платы, рублей
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	16309,00

Приложение № 6
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

**НОРМАТИВ НАПОЛНЯЕМОСТИ УЧЕБНЫХ ГРУПП И
МАКСИМАЛЬНОМУ ОБЪЕМУ
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ
В СПОРТИВНОЙ ШКОЛЕ**

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный Объем тренировочной нагрузки в неделю (час.)
Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года	2	6 - 8	10	20
	Свыше одного года	1	4 - 6	8	24
Учебно-тренировочный этап	первый год	7	10 - 12	20	10
	второй год	6	9 - 11	20	12
	третий год	5	8 - 10	16	14
	четвертый год	4	7 - 9	14	16
	пятый год	3	6 - 8	12	18
Начальной подготовки	первый год	9	14 - 16	30	6
	второй год	8	12 - 14	24	7
	Третьего года	8	12-14	24	8
Спортивно-оздоровительный	весь период	10	12 - 15	30	до 6 <u><*></u>

Примечания:

1) наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой, а так же не превышения единовременной пропускной способности спортивного сооружения.

Приложение № 7
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ
для дифференцированного установления должностного оклада
руководителю муниципального казенного учреждения дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основании статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается на основании принятого минимального оклада с учетом повышающего коэффициента для установления должностного оклада в зависимости от контингента обучающихся. При установлении должностного оклада руководителя учреждения учитывается контингент обучающихся муниципальной образовательной организации по списочному составу на начало учебного года. Коэффициент к минимальному окладу определяется главным распорядителем бюджетных средств, на основании подтверждающих документов образовательной организации.

Должностной оклад руководителя учреждения может быть повышен с учетом условий его работы. К системе критериев, повышающих установленный должностной оклад руководителя учреждения относятся:

- наличие котельной и иного оборудования, усложняющего работу руководителя организации;
- наличие филиалов;

Должностной оклад руководителя повышается на основании повышающих коэффициентов по одному, по двум критериям, что дает право установить повышение должностного оклада руководителя на установленный повышающий коэффициент, в том числе по нескольким критериям.

Повышающий коэффициент определяется главным распорядителем бюджетных средств, на основании подтверждающих документов организации.

Установление оклада руководителю учреждения.

Минимальный оклад	Коэффициент для установления должностного оклада в зависимости от контингента учащихся			Коэффициент системы критериев, повышающий установленный должностной оклад руководителя образовательной организации		
	Менее 100	От 100	От 500 и	Критерии, повышающие должностной оклад руководителя организации дополнительного образования	Повышение должностного оклада по	Повышение должностного

				Наличие котельной и иного оборудования, усложняющего работу руководителя образовательной организации	Наличие филиалов, структурных подразделений, мест оказания услуг	одному критерию	ого оклада по двум критерию
44154,00	1,0	1,1	1,2	1,05	1,05	1,05	1,1

Должностной оклад руководителя устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, прописывается в трудовом договоре с руководителем учреждения или в дополнении к трудовому договору на календарный год (меняется раз в год при наличии нормативных оснований).

Приложение № 8
к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ

для дифференцированного установления должностного оклада
заместителю руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного
образования Спортивная школа Камышловского района

Должностной оклад заместителю руководителя учреждения устанавливается на основании статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должностной оклад заместителю руководителя учреждения устанавливается на основании принятого минимального оклада с учетом повышающего коэффициента для установления должностного оклада в зависимости от контингента учащихся. Коэффициент к минимальному окладу определяется руководителем образовательной организации.

Должностной оклад заместителю руководителя учреждения может быть повышен с учетом условий работы в муниципальной организации дополнительного образования. К системе критериев, повышающих установленный должностной оклад учреждения относятся:

- наличие филиалов, структурных подразделений, мест оказания услуг;
- количество учебных программ, спортивной направленности;
- проведение спортивных мероприятий регионального уровня.

Должностной оклад заместителя руководителя повышается на основании повышающих коэффициентов по одному, по двум критериям, что дает право установить повышение должностного оклада.

Определение оклада заместителю руководителя по учебно-спортивной работе

Минимальный оклад (30% от минимального оклада руководителя)	Коэффициент для установления должностного оклада в зависимости от контингента уч-ся			Коэффициент системы критериев, повышающий установленный должностной оклад образовательной организации			
	Менее 100 детей	От 100 до 500 детей	От 500 и более	Критерии, повышающие должностной оклад заместителя руководителя по учебно-спортивной работе		Повышен ие должностного оклада по одному критерию	Повышение должностного оклада по двум критериям
				Количество учебных программ, спортивной направленности	Наличие филиалов, структурных подразделений, мест оказания услуг		
30908,00	1,0	1,1	1,2	1,125	1,125	1,125	1,25

Определение оклада заместителю руководителя по спортивно-массовой работе

Минимальный оклад (30% от минимального оклада руководителя)	Коэффициент для установления должностного оклада в зависимости от контингента уч-ся			Коэффициент системы критериев, повышающий установленный должностной оклад руководителя образовательной организации			
	Менее 100 детей	От 100 до 500 детей	От 500 и более	Критерии, повышающие должностной оклад заместителя руководителя по спортивно-массовой работе		Повышение должностного оклада по одному критерию	Повышение должностного оклада по двум критериям
				Проведение спортивных мероприятий регионального уровня	Наличие филиалов, структурных подразделений, мест оказания услуг		
30908,0	1,0	1,1	1,2	1,125	1,125	1,125	1,25

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается приказом учреждения, прописывается в трудовом договоре или в дополнении к трудовому договору на календарный год (меняется раз в год при наличии нормативных оснований).

к положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ

для дифференцированного установления должностного оклада
главного бухгалтера муниципального казенного учреждения дополнительного
образования Спортивная школа Камышловского района

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на основании статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на основании принятого минимального оклада с учетом повышающего коэффициента для установления должностного оклада в зависимости от среднесписочной численности работающих в учреждении на начало года согласно тарификационных списков и штатного замещения. Коэффициент к минимальному окладу определяется руководителем образовательной организации.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения может быть повышен с учетом условий работы в муниципальной организации дополнительного образования детей. К системе критериев, повышающих установленный должностной оклад главного бухгалтера учреждения относятся:

- среднесписочная численность работающих муниципальной образовательной организации;
- стоимость основных фондов муниципальной образовательной организации.

Должностной оклад главного бухгалтера повышается на основании повышающих коэффициентов по одному, по двум критериям, что дает право установить повышение должностного оклада.

Установление оклада главному бухгалтеру учреждения

Установленный оклад главному бухгалтеру организации дополнительного образования детей	Минимальный оклад	Коэффициент для установления должностного оклада главного бухгалтера образовательной организации					
		Сложность (среднесписочная численность работающих муниципальной образовательной организации)		Объем (стоимость основных фондов муниципальной образовательной организации)		Повышение должностного оклада по одному критерию	Повышение должностного оклада по двум критериям
		До 50 чел.	Выше 50 чел	До 50 млн. руб.	Выше 50 млн. руб.		

	30908,00	1,0	1,25	1,0	1,25	1,0	1,5
--	----------	-----	------	-----	------	-----	-----

Должностной оклад главному бухгалтеру устанавливается приказом учреждения, прописывается в трудовом договоре или в дополнении к трудовому договору на календарный год (меняется раз в год при наличии нормативных оснований).

Приложение №2 к дополнительному соглашению на 2024 - 2027 г. г.
Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
Спортивная школа Камышловского района

Приложение №3 к коллективному договору
МКУ ДО СШ Камышловского района

Положение о выплатах стимулирующего характера,
единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников МКУ ДО СШ Камышловского района, (далее –Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района, утвержденного приказом директора МКУ ДО СШ Камышловского района Приказ №104-о от 02.04.2024 года.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работников учреждения, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, размер, условия и порядок установления выплат.

1.4. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности;
- премиальные выплаты интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное премирование.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями на оплату труда работников. Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

1.7. Настоящее Положение принимается на собрании трудового коллектива учреждения, вводится в действие приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениям и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.2. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

2.3. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов .

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.5. Устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ работникам учреждения.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

2.6. Имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук или почетные звания, нагрудные знаки, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих рекомендуемых размерах:

за отраслевые нагрудные знаки "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного образования", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник физической культуры", "Почетный работник среднего профессионального

образования" и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

за ведомственные награды, за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта СССР" - 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" - 40 процентов;

при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:

- кандидата в мастера спорта - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России международного класса - не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастер спорта России международного класса - призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- мастера спорта России международного класса - призера международных соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- заслуженного мастера спорта России - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.";

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - 50 процентов.

2.7. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудные знаки производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

2.8. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

2.9. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам организации в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30 процентов.

Выслуга лет для педагогических работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли образования и физической культуры и спорта.

2.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

В перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебного процесса, включаются: преподаватели, инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели, инструктор по физической культуре, тренеры, в том числе по смежным видам спорта.

2.11. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения.

За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются иным категориям работников учреждения, непосредственно участвующим:

1) в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий - до 100 процентов от должностного оклада. Выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году, устранение аварийных ситуаций. Помощь в проведении соревнований муниципального и межмуниципального уровня

2) в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 100 процентов от должностного оклада;

3) за сложность, напряженность, особый режим и график работы до 100 процентов от должностного оклада.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Тренерам-преподавателям (включая старших) устанавливаются ежемесячные выплаты за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта, по которым они распределяются в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность определяется с учетом следующих критериев:

Номер строки	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Начальная подготовка	до года	не менее 3%	не менее 3%
		свыше года	не менее 5%	не менее 5%
2.	Этап спортивной специализации	начальная специализация	не менее 8%	не менее 6%
		углубленная специализация (Т-3, 4, 5)	не менее 15%	не менее 10%
3.	Совершенствование спортивного мастерства	до года	не менее 20%	не менее 15%
		свыше года	не менее 25%	не менее 20%
4.	Высшее спортивное мастерство	весь период	не менее 35%	не менее 30%

2.12. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", "Заслуженный" или «Отличник», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором

2.13. С целью мотивации и ориентирования работников на результат тренерам-преподавателям производятся доплаты стимулирующего характера:

1) тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве в учреждение, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 50 процентов;

2) тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, в течении первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 40 процентов;

3) тренеру-преподавателю реализующие дополнительные общеразвивающие программы, при трудоустройстве в учреждение в течении 1 года устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 20 процентов.

4) работникам учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов.

2.14.Тренерам-преподавателям связанных с работой с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу(должностному окладу) в размере 20 процентов.

2.15. Стимулирующие выплаты по компенсации расходов связанных с обучением повышение квалификации, курсы переподготовки по профилю работы в Учреждении;

2.16.Стимулирующие выплаты могут быть снижены за некачественное и несвоевременное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей (заданий), а также нарушение трудовой дисциплины, оформляются приказом.

2.17.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.18.Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с критериями для отдельных категорий работников.

2.19. Критерии, показатели и периодичность соответствующих выплат стимулирующего характера закрепляются данным положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.20. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников (оценки качества работы) приказом Учреждения создается постоянно действующая стимулирующая комиссия по рассмотрению результатов самооценки и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее комиссия). Председателем указанной комиссии является директор учреждения, в состав комиссии включается председателя выборного профсоюзного органа учреждения.

2.21. Каждый работник имеет право получить полную информацию о размерах выплат стимулирующего характера.

2.22. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения может выплачиваются по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

2.23. В ежемесячные стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. В приказе указывается конкретный процент от должностного оклада или в абсолютном размере.

3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и условия их установления.

3.1. Расчет выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы производится на основе листов оценивания, а так же по представлению администрации Учреждения.

3.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за интенсивность высокие результаты работы и качество выполняемой работы за месяц, квартал производится комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании самоанализа деятельности работника выполнившего в соответствии с утвержденными критериями и по форме согласно (приложения 1,2), а также на основе анализа деятельности учреждения за определенный период.

3.3. Работники учреждения или администрация учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки, анализа деятельности в соответствии с критериями и показателями, представления на работников.

3.4. На основании листа самооценки комиссия по распределению стимулирующих выплат производится расчет процентов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

На основе анализа деятельности по представлению администрации учреждения в пределах объема средств направленных на стимулирующие выплаты комиссия может определить сумму выплат стимулирующего характера пропорционально по результатам деятельности каждому работнику в абсолютном размере, так и в процентном отношении.

3.5. Определяются следующие отчетные периоды:

Для административно – управленческого персонала : главный бухгалтер, заместитель по спортивно-массовой работе, заместитель директора по учебно-спортивной работе, методист, секретарь-делопроизводитель, заведующий обособленного структурного подразделения.

1-й квартал – январь, февраль, март, 2-й квартал – апрель, май, июнь, 3-й квартал – июль, август, сентябрь, 4-й квартал – октябрь, ноябрь, декабрь.

Для тренеров-преподавателей: ежемесячно.

Для обслуживающего персонала-ежемесячно

3.6. Комиссия в установленные сроки производит на основе представленных в аналитической информации и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников учреждения за отчетный период в соответствии с критериями.

3.7. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники предоставляют оценочные листы в комиссию до 20 числа отчетного периода;

- комиссии рассматривает представленные материалы 21-23 числа за отчетным периодом;

- 26-го числа отчетного периода протокол комиссии, приказа учреждения передаются в бухгалтерию учреждения для начисления стимулирующей выплаты.

3.8. В случае несвоевременной сдачи оценочного листа комиссия не рассматривает вопрос о выплатах работнику из стимулирующего фонда по итогам работы, факт отсутствия оценочного листа на заседании комиссии фиксируется протоколом.

3.9.Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в сводном оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (приложение 3).

3.10.Результаты оформляются в процентах или сумма в абсолютном размере пропорционально за каждый показатель результативности.

Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является ложное предоставление данных, отсутствие доказательной базы. Оценочный лист, завершающийся итоговыми процентами, подписывается всеми членами комиссии, и утверждается протоколом (приложение 4).

3.11.На основании утвержденного протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам , административно-управленческому и обслуживающему персоналу за отчетный период.

4. Порядок и условия премирования

4.1.Премирование работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Премии выплачиваются работнику учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, утвержденных Уставом, а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- 1) при объявлении благодарности отраслевых органов исполнительной власти
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства отраслевых органов исполнительной власти
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4)в связи с празднованием (День Учителя, День бухгалтера, День автомобилиста – до 5000 рублей каждому работнику;
- 5)в связи с празднованием (Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта, День муниципального образования) – до 5000 рублей каждому работнику;

6) в связи с праздничными и юбилейными датами Учреждения- до 5000,00 руб.
7) в связи с праздничными и юбилейными датами: 30 лет -3000 рублей, 40 лет- 4000 рублей, 50 лет- 5000 рублей, 55 лет- 5500 рублей, 60 лет- 6000 рублей, 65 лет- 6500 рублей;
8) 25, 30, 40, 50 лет трудовой деятельности в области образования- до 30000 рублей;
9) при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости- до 10000 рублей;

10) премия по итогам работы за месяц, квартал, год;

11) за выполнение отдельных поручений, приказов и указаний руководства с учетом обеспечения задач и функций учреждений;

12) премия за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями.

4.3. Сумма премии конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

4.4. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.5. Премирование работников учреждения производится, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.6. Решение о выплате премии всем работникам учреждения оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

-заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, директором непосредственно;

-педагогическому персоналу и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

-остальным работникам по представлению руководителя учреждения.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. Размер выплат конкретного работника Учреждения может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

5.2. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;

- административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению, а также в случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей на действия работника Учреждения.

5.3. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению администрации и по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

6. Заключительные положения.

6.1. Данное положение принимается на общем собрании трудового коллектива и является обязательным к исполнению при расчете выплат стимулирующего характера.

6.2. В данное положение могут вноситься изменения по инициативе руководителя учреждения или работников, которые принимаются на общем собрании трудового коллектива.

К положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района

Критерии и показатели результативности деятельности
специалиста ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения

№ п\п	Наименование показателей	Кол-во баллов
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта прохождение техосмотра	15
2.	Выпуск автотранспорта на линию в технически исправном состоянии	15
3.	Отсутствие замечаний от администрации	15
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	15
5.	Своевременная сдача отчётности, подготовка рабочих документов.	15
6.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей.	25
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности вахтера

№ п\п	Наименование показателей	баллы
1.	За осуществление охраны 2-х и более объектов	10
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	15
3.	Выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году, устранение аварийных ситуаций	15
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности	15
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
6.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	15
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности приемщика пункта проката

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Положительная оценка деятельности (отсутствие жалоб) от населения.	15
2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и закрепленного спортивного оборудования, соблюдением техники безопасности.	15
3.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	25
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
6.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	15
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности оператора газовой котельной

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	15
2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдением техники безопасности.	15
3.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	25
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
6.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	15
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности тракторист

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Обеспечение исправного технического состояния ТС	10
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
3.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	10
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	10
6.	За особый режим и график работы	20
	ИТОГО БАЛЛОВ	100

**Критерии и показатели результативности деятельности контролер
технического состояния ТС**

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Своевременная сдача отчётности, подготовка рабочих документов.	10
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	20
3.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	10
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	10
	ИТОГО БАЛЛОВ	100

**Критерии и показатели результативности деятельности
инструктор по спорту**

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Положительная оценка деятельности (отсутствие жалоб) от населения.	15
2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и закрепленного спортивного оборудования, соблюдением техники безопасности.	15
3.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	15
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
6.	Помощь в организации и проведении соревнований различного уровня : Судейство областных соревнований 2 балла за 1 мероприятие Судейство районных соревнований 1 балл за 1 мероприятие	25
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности
уборщицы служебных помещений

№ п\п	Наименование показателей	баллы
1.	Качественное проведение генеральных уборок.	15
2.	Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка закрепленных помещений.	15
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности	15
4.	Выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году, устранение аварийных ситуаций	15
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	25
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности сторожа

№ п\п	Наименование показателей	баллы
1.	За осуществление охраны 2-х и более объектов	10
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	15
3.	Выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году, устранение аварийных ситуаций	15
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности	15
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
6.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	15
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности
ответственного за электрохозяйство

№ п\п	Наименование показателей	баллы
1.	Обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	15
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15
3.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	15
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
6.	Помощь в организации и проведении соревнований различного уровня : Судейство областных соревнований 2 балла за 1 мероприятие Судейство районных соревнований 1 балл за 1 мероприятие	До 25
	ИТОГО	100

Критерии и показатели результативности деятельности уборщика территории

№ п\п	Наименование показателей	баллы
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку закреплённой территории.	15
2.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	15
3.	Выполнение ремонтных работ в течение календарного года, в период подготовки к новому учебному году,	15
4.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, за соблюдение техники безопасности	15
5.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	25
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
	ИТОГО БАЛЛОВ	100

Критерии и показатели результативности деятельности водителя

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, прохождение техосмотра	10
2.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	10
3.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения.	20
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	10
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	10
6.	За особый режим и график работы	20
7.	За сложность, напряженность работы поездки на дальние расстояния за пределы Камышловского района, Свердловской области	20
	ИТОГО БАЛЛОВ	100

Критерии и показатели результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	баллы
1.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	15
2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдением техники безопасности.	15
3.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	15
4.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	25
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	15
6.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	15
	ИТОГО БАЛЛОВ	100

Критерии и показатели результативности деятельности специалиста по кадрам

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Баллы (максимально возможное количество)
1.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, документов, несвоевременного представления установленной отчетности	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10б
2.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
3.	Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
4.	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков подготовки документов	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
5.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные	До 10 б

	качества	несущественные нарушения 8 Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	
6.	Совершенствование профессионального мастерства	Участие в мероприятиях направленных на повышение квалификации	До 5 б
7.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	До 5 б
8.	За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы 2 б; - качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений) -2 б; - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя- 2б; -работа в составе комиссий 2 б; -помощь в судействе муниципальных мероприятий до 2 б за каждое мероприятие -помощь в судействе межмуниципальных мероприятий областного значения до 4 б. за каждое мероприятие	До 40 б

	ИТОГО БАЛЛОВ		100 б
--	--------------	--	-------

Критерии и показатели результативности деятельности секретаря-делопроизводителя

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Баллы (максимально возможное количество)
1.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, документов, несвоевременного представления установленной отчетности	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10б
2.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
3.	Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
4.	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков подготовки документов	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5 Имеются существенные нарушения 0	До 10 б
5.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	Нет никаких нарушений 10 Имеются однократные незначительные нарушения 8 Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода 5	До 10 б

		Имеются существенные нарушения 0	
6.	Совершенствование профессионального мастерства	Участие в мероприятиях направленных на повышение квалификации	До 5 б
7.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	До 5 б
8.	За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы 2 б; - качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений) -2 б; - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя- 2б; -работа в составе комиссий 2 б; -помощь в судействе муниципальных мероприятий до 2 б за каждое мероприятие -помощь в судействе межмуниципальных мероприятий областного значения до 4 б. за каждое мероприятие	До 40 б
	ИТОГО БАЛЛОВ		100 б

Критерии и показатели результативности деятельности главного бухгалтера

№	Критерии	Целевые показатели	Баллы (максимальное количество)
1.	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	соблюдение сроков и порядка представления бухгалтерской отчетности: Отчеты сданы своевременно, они достоверны (10 б) Отчеты сданы своевременно с одной ошибкой в отчете (5 б) Отчеты сданы несвоевременно и (или) с двумя и более ошибками в отчете (0 б)	До 10
		соблюдение сроков и порядка представления налоговой отчетности: отчеты сданы своевременно, они достоверны (10 б) отчеты сданы своевременно с одной ошибкой в отчете (5 б) отчеты сданы несвоевременно и (или) с двумя и более ошибками в отчете (0 б)	До 10
2.	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостат и неустановленного оборудования по учреждению	Отсутствуют недостатки (10б) Имеются недостатки (0б)	До 10
3.	Бюджетное планирование	- соблюдение сроков и порядка предоставления в отдел культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район бюджетных заявок, проектов бюджетных смет в соответствии с доведенными	до 10

		лимитами бюджетных обязательств (отсутствие нарушений-4 балла, нарушение 0 баллов) - количество изменений, вносимых в заявку на финансирование, кассовый план после его формирования: без изменений – 5 баллов, 1 раз в месяц-4 балла, 2 раза в месяц 2 балла, 3 раза в месяц -0 баллов (внесение изменений по форс-мажорным обстоятельствам как нарушения не учитываются)	
4.	использование бюджет, обязательств в процессе исполнения бюджета	- полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств на (1 кв. 25%, 2 кв.45%, 3 кв.70%, 4 кв.95% и выше (4 балла); - отсутствие кредиторской и дебиторской задолженностей и остатков средств на конец отчетного периода (3 балла); - отсутствие задолженности по налогам и сборам (3 балла)	До 10
5.	Организация контроля	- отсутствие фактов нарушения законодательства Российской Федерации по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждений и ВФА (5 баллов); -соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг (5 балла).	До 10
6.	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Динамика расходов на коммунальные услуги в количественном выражении (теплоснабжение, водоснабжение, электроэнергия) (увеличение объемов, снижение – экономия);	До 10
7.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	До 5 б

8.	За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы до 5б; - качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений) до 5 б; - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения-до 5 б; - работа в составе комиссий до 5 б.	До 20 б
9.	Совершенствование профессионального мастерства	Участие в мероприятиях направленных на повышение профессионального мастерства	До 5
ИТОГО			100

**Критерии и показатели результативности деятельности заместителя директора
по учебно-спортивной работе**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы (максим альное количес тво	примечание
Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля деятельности заместителя директора	-нет замечаний – 5 б.; -имеются однократные несущественные замечания- 3 б.; -замечания несущественны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания- 0 б.	До 5 б	Справка о проверке
Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя .	До 5 б	Подтверждаю щие документы , приказ Учреждения
За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-судейство муниципальных соревнований до 0,5 баллов за каждое мероприятие; -судейство межмуниципальных соревнований областного значения до 2 баллов за каждое мероприятие; -работа в составе комиссий 2 балла за работу в составе 1 комиссии не более 10 б.	До 25б	Подтверждаю щие документы
Качество предоставления отчетности установленной в Спортивной школе	-нет замечаний – 5 б.; -имеются однократные несущественные замечания- 3 б.; -замечания несущественны, но повторяются в течение периода- 1 б.; -имеются существенные нарушения замечания- 0 б.	5 б	По представлению руководителя

Участие в разработке , изменение и дополнение нормативно-локальных актов по направлению деятельности	-участие в разработке и представление на рассмотрение до 5 баллов -участие не принималось -0 баллов	5 б	Подтверждающие документы
Исполнение текущего и перспективного планирования по направлению деятельности	-план работы по направлению деятельности выполнен в полном объеме-до 5 баллов -план работы по направлению деятельности выполнен в не в полном объеме-до 3 баллов -план работы по направлению деятельности не выполнен- 0 баллов	5 б	По представлению руководителя
Контроль за реализацией образовательной программы на основании результатов промежуточной аттестации (выполнение контрольно-переводных нормативов по ОФП и СФП) результаты выступления учащихся на официальных спортивных по избранному виду спорта	-контроль осуществляется в полном объеме до 5 баллов; -контроль осуществляется не в полном объеме до 3 баллов. -контроль не осуществляется -0 баллов	5 б	Справка об итогах выполнения контрольно-переводных нормативов по ОФП и СФП) результаты выступления учащихся на официальных спортивных по избранному виду спорта
Организация и исполнение плана воспитательной работы	исполнено в полном объеме до 5 баллов; -исполнено не в полном объеме до 3 баллов. -не исполнено -0 баллов	5 б	Информационная справка
Осуществление контроля учебно-тренировочного процесса по направлению деятельности (журналы, посещение учебно-тренировочных занятий)	- контроль осуществляется в полном объеме до 5 баллов; -контроль осуществляется не в полном объеме до 3 баллов; -контроль не осуществляется-0 баллов.	5 б	журнал учета проверок
Организация работы (подготовка и проведение)	-подготовлено и проведено до 5 баллов;	5 б	Протоколы заседаний

тренерского совета, методобъединения.	-мероприятия отсутствуют-0 баллов.		
Совершенствование профессионального мастерства			
Участие в мероприятиях направленных на повышение профессионального мастерства повышение квалификации	-участие в качестве слушателя до 5 баллов; -участие не принималось-0 баллов	5 б	сертификат
Эффективность профилактической работы с обучающимися	-Индивидуальная мероприятия комплексной реабилитации семьи, находящейся в социально - опасном положении разработана и реализована в полном объеме до 5 баллов - Индивидуальная мероприятия комплексной реабилитации семьи, находящейся в социально - опасном положении-отсутствует- 0 баллов	5 б	Подтверждающие документы
Обеспечение безопасных условий обучения (соблюдение СанПиН, инструктажи по ТБ, отсутствие несчастных случаев)	-безопасность условий организации учебно-тренировочного процесса обеспечена в полном объеме до 5 баллов; - безопасность условий организации учебно-тренировочного процесса не обеспечена в полном объеме обеспечена -0 баллов.	5 б	Акты несчастных случаев, акты проверок тренировочных занятий
Организация врачебно – педагогического контроля допуск к занятиям, учет прохождения медицинского осмотра учащихся СШ, организация с бесед	-Контроль организован до 5 баллов -контроль организован не в полном объеме до 3 баллов -контроль не осуществляется – 0 баллов.	5 б	Аналитическая справка

учащимися о режиме дня, питании спортсменов, самоконтроле, здоровом образе жизни, личной гигиене и закаливании.)			
Формирование позитивного имиджа Спортивной школы			
Представление материалов на сайт Спортивной школы по направлению деятельности	Подготовка и размещение информации по направлению деятельности. - на сайте, ВК, до 2,5 б. -инф. стендах, щитах, буклетах до 2,5 б.	5 б	Подтверждающие документы
Организация работы с родителями	-работа организована в соответствии с планом работы на учебный год- до 5 баллов -работа организована не в полном объеме- до 3 баллов. -работа не организована,	5 б	Протоколы родительских собраний
	ИТОГО	100 б	

Критерии и показатели результативности деятельности методиста

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы (максимальное количество)	примечание
Использование различных форм методической работы направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников учреждения образования	-курсовая подготовка (в том числе, дистанционно); -обучающие семинары; -участие в работе сетевых сообществ Интернета; -научно-методические конференции; -круглые столы; -мастер-классы; -постоянно действующие семинары; -деловые игры; -единые методические дни по учебным дисциплинам; -методическое издание (буклеты, газеты, журналы и др.); -самообразовательная деятельность тренера-преподавателя по индивидуальной методической теме; -наставничество; -консультирование по научно-методическим вопросам; -индивидуальная методическая помощь; -стажировка; -работа над личной методической темой; -выполнение авторских разработок (образовательных, целевых комплексных программ и др.); -инновационная работа; - экспертиза результатов педагогической деятельности; -диагностика затруднений; -творческие отчеты,	до 10 б	Подтверждающие документы. Сертификат, удостоверение, протоколы тренерского совета, протоколы методического совета,

	-семинары-практикумы, -фестивали, -творческой мысли .		
Использование форм методической работы направленных на получение, обобщение, представление и распространение опыта инновационной деятельности	-инновационная работа; -разработка авторских программ, учебно-методических комплексов; -разработка методических рекомендаций по реализации содержания учебной программы; - работа в творческих группах; -научно-практические конференции; -фестивали (например, педагогических технологий); -открытые уроки; -мастер-классы; -творческие отчёты; -конкурсы методических материалов и педагогического мастерства; -презентации авторских разработок (авторских, адаптированных программ, элективных курсов); -публикации авторских разработок, тезисов докладов, статей, конспектов уроков, сценариев мероприятий и др.; -выступление по темам самообразования; -портфолио; -печатные издания школы, в том числе на электронных носителях и др.	до 10 б	Подтверждающие документы. Сертификат , удостоверение , протоколы тренерского совета, протоколы методического совета
Использование форм методической работы направленных информационно-методическое обеспечение	-изучение информационных запросов педагогических кадров; -создание банков программ, авторских разработок; -размещение информации о деятельности методической службы на сайте учреждения;	До 5 б	Подтверждающие документы

	-освещение деятельности педагогов в СМИ и др		
Методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации в межаттестационный период.	-Диагностико-аналитический компонент: изучение результатов деятельности педагогов с их последующим анализом и определением образовательных потребностей. Информационный компонент: формирование банка педагогической информации по вопросам нормативно-правового характера и процессуальной составляющей порядка аттестации. Организационно-методический компонент: обеспечение условий для реализации индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации. Учебно-методический компонент: обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах. Психолого-педагогический компонент: сохранение психологического комфорта для педагога при подготовке к предстоящей аттестации. Консультационный компонент: оказание консультативной помощи	До 5 б.	Подтверждающие документы
Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	-по представлению руководителя	До 5 б	Подтверждающие документы

За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-судейство муниципальных соревнований до 0,5 баллов за каждое мероприятие; -судейство межмуниципальных соревнований областного значения до 2 баллов за каждое мероприятие; -работа в составе комиссий до 2 баллов за работу в составе 1 комиссии ; -подготовка макетов грамот и медалей к районным и областным соревнованиям 0,5 балл за каждое мероприятие	До 35 б	Подтверждающие документы
Качество предоставления отчетности установленной в Спортивной школе	-нет замечаний – 5 б.; -имеются однократные незначительные замечания- 3 б.; -замечания незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания- 0 б.	До 5 б	По представлению директора
Участие в разработке , изменение и дополнение нормативно-локальных актов по направлению деятельности	-участие в разработке и представление на рассмотрение до 5 баллов; -участие не принималось –0 баллов.	До 5 б	По представлению директора
Исполнение текущего и перспективного планирования по направлению деятельности на основании плана работы на месяц, учебный год	-план работы по направлению деятельности выполнен в полном объеме -до 5 баллов - план работы по направлению деятельности выполнен не в полном объеме -до 3 баллов - план работы по направлению деятельности не выполнен -0 баллов.	До 5 б	По представлению директора
Организация работы (подготовка и проведение)	-работа организована в соответствии с планом работы методического совета,	До 5 б	Протоколы заседаний

методического совета, аттестационной комиссии	аттестационной комиссии- до 5 баллов; - работа организована в соответствии с планом работы методического совета, аттестационной комиссии не в полном объеме- до 3 баллов; - работа не организована в соответствии с планом работы методического совета, аттестационной комиссии-0 баллов		
Совершенствование профессионального мастерства методиста			
Участие в мероприятиях направленных на повышение профессионального мастерства повышение квалификации	-участие в качестве слушателя до 5 баллов; -участие не принималось-0 баллов	До 5 б	сертификат
Формирование позитивного имиджа Спортивной школы			
Представление материалов на сайт Спортивной школы по направлению деятельности	Подготовка и размещение информации по направлению деятельности: - на сайте, ВК, -2,5 б. -инф. стендах, щитах, буклетах -2,5 б.	До 5 баллов	Подтверждающие документы
	ИТОГО	100 б	

**Критерии и показатели результативности деятельности заместителя директора по
спортивно-массовой работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Баллы (максимально возможное количество)		Примечание
	Эффективность спортивно-массовой работы			
1.	Результативность учащихся МКУ ДО СШ Камышловского района в соревнованиях различного уровня (межмуниципальные, межрегиональные, региональные, Всероссийские)	Показатель по сравнению с периодом прошлого года выше 10 б Показатель по сравнению с периодом прошлого года выше ниже -5 б.	До 10 б	анализ спортивно-массовой работы за период
2.	Учащиеся имеющие спортивные звания, спортивные и массовые разряды	Показатель по сравнению с периодом прошлого года выше 10 б Показатель по сравнению с периодом прошлого года выше ниже -5 б.	До 10 б	Копии приказов о присвоении разрядов, Список разрядников
3.	Организация спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (межмуниципальных мероприятий(областного уровня), муниципальных мероприятий)	Выполнение плана на отчетный период -10б -ниже 5 б.	До 10 б	анализ спортивно-массовой работы за период
	Эффективность управленческой деятельности			
4.	Качество предоставления отчетности установленной в Спортивной школе	-нет замечаний – 5 б.; -имеются однократные несущественные замечания- 3 б.; -замечания несущественны, но повторяются в течение	До 5 б	По представлению директора

		периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания- 0 б.		
5.	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля деятельности заместителя директора	-нет замечаний – 5 б.; -имеются однократные несущественные замечания- 3 б.; -замечания несущественны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания- 0 б.	До 5 б	Справка о проверке
6.	Участие в разработке, изменение и дополнение нормативно-локальных актов по направлению деятельности	-участие в разработке и представление на рассмотрение до 5 баллов; -участие не принималось –0 баллов.	До 5 б	По представлению директора
7.	Исполнение текущего и перспективного планирования по направлению деятельности на основании плана работы на месяц, учебный год	-исполнено в полном объеме до 5 баллов -не исполнено в полном объеме-0 баллов.	До 5 б	По представлению директора
8.	Подготовка работы , тренерского советов по виду спорта)	-подготовлено и проведено до 5 баллов; -мероприятия отсутствуют-0 баллов	До 5 б	Протоколы заседаний
9.	Организация и исполнение Плана мероприятий, направленный на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним	-работа организована в отчетный период до 5 баллов; -работа организована не в полном объеме до 3 баллов	До 5 б	

		-работа в отчетный период не организована 0 баллов		
	Повышение профессионального мастерства			
10.	Участие в мероприятиях направленных на повышение профессионального мастерства повышение квалификации	-участие в качестве слушателя до 5 баллов;	До 5 б	сертификат
	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения			
11.	Представление материалов на сайт Спортивной школы по направлению деятельности	Подготовка и размещение информации по направлению деятельности: - на сайте, ВК, -2,5 б. - инф. стендах, щитах, буклетах -2,5 б.	До 5 б	Подтверждающие документы
12.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	До 5 б	По представлению руководителя
13.	За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-работа в составе комиссий до 2 баллов за работу в составе 1 комиссии; -высокое качество проведения муниципальных мероприятий 0,5 балла за 1 мероприятие; -высокое качество проведения межмуниципальных мероприятий областного значения -1 балл за 1 мероприятие.	До 25 б	Подтверждающие документы
		ИТОГО	100 б	

Критерии и показатели результативности деятельности заведующего обособленным структурным подразделением

Показатели оценки эффективности деятельности	критерии оценки эффективности деятельности	Баллы (максимально возможное количество)
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения на спортивном объекте:	-своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок-до 5 б. -не своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок -до 2 б. -неполадки не устранены-0 б.	5 б
Высокое качество подготовки спортивного объекта к соревнованиям различного уровня:	-районные спортивно-массовые мероприятия-до 2 б за каждое мероприятие	10 б
	-областные спортивно-массовые мероприятия до 4 б за каждое мероприятие	20 б
Отсутствие нарушений СанПин в здании лыжной базы, здании гаража и прилегающей территории.	-нет нарушений - 5 б.; -имеются однократные незначительные нарушения- 3 б.; -нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания 0 б.	5 б
Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности в здании лыжной базы, здании гаража, прилегающей территории.	-нет нарушений - 5 б.; -имеются однократные незначительные нарушения- 3 б.; -нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания 0 б.	5 б
Отсутствие нарушений требований охраны труда и техники безопасности в здании лыжной базы, здании гаража и прилегающей территории	-нет нарушений - 5 б.; -имеются однократные незначительные нарушения- 3 б.; -нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания 0 б.	5 б
Отсутствие нарушений требований антитеррористической защищенности в	-нет нарушений - 5 б.; -имеются однократные незначительные нарушения- 3 б.;	5 б

здании лыжной базы, здании гаража и прилегающей территории.	-нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения 0 б.	
Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	5 б
За сложность, напряженность, особый режим и график работы	Своевременная и качественная подготовка лыжных трасс для осуществления учебно-тренировочного процесса, проката для населения в зимнее время, лыжероллерной трассы и беговых дорожек в летний и осенний период до 10 б. -имеются однократные незначительные замечания до 6 б; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 2 б.; -имеются обоснованные замечания 0 б.	5 б
Исполнительская дисциплина - своевременное и правильное оформление рабочей документации. Соблюдение установленных сроков сдачи документов, отчетности по направлению деятельности.	-нет замечаний - 5 б.; -имеются однократные незначительные замечания- 3 б.; -замечания незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные замечания 0 б.	5 б
Ответственное отношение к закрепленным материальным ценностям на спортивном объекте лыжная база, контроль исправности и сохранности уборочного инвентаря, оборудования (снегоуборщики, газонокосилки, обдувка и т.д.)	-Отсутствие случаев умышленной порчи, потери, имущества- до 5 б -имеются однократные не существенные замечания 3 б. -замечания не существенные , но повторяются в течении периода 1 б. -Имеются случаи умышленной порчи, потери имущества-0 б.	5 б
Своевременная актуализация данных МТБ, учет и ревизия материальных ценностей в т.ч ГСМ (1 раз в месяц)	-своевременно - 5 б.; -информация актуализируется , но своевременно не предоставляется в течение периода- до 3б.; -информация не предоставляется 0 б.	5 б
Своевременное (ежемесячное) составление заявок на приобретение	-своевременно - 5 б.; -информация актуализируется , но	5 б

хозяйственных МЗ и ремонт МТБ, ТБО, ЖБО.	своевременно не предоставляется в течение периода- до 3б.; -информация не предоставляется 0 б	
Экономия коммунальных услуг (энергоснабжение и ЖБО), и анализ расходования (ежемесячно).	-экономия энергоресурсов, ЖБО до 5 б. -обоснованный расход 3 б. -необоснованный перерасход - 0 б.	5 б
Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров, вебинаров по направлению деятельности до 5 б.	5 б
Удовлетворенность качеством предоставления услуг на спортивном объекте лыжная база «Масляны»	- жалобы отсутствуют-до 5 б. -имеются жалобы -0 б.	5 б
ВСЕГО:		100

Критерии и показатели результативности деятельности заведующего хозяйством

Показатели оценки эффективности деятельности	критерии оценки эффективности деятельности	Баллы (максимально возможное количество)
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения на спортивном объекте:	-своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок-до 5 б. -не своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок -до 2 б. -неполадки не устранены-0 б.	5 б
Отсутствие нарушений СанПин в здании Спортивной школы, гаража. Котельной, бани и прилегающей территории.	-нет нарушений - 5 б.; -имеются однократные незначительные нарушения- 3 б.; -нарушения незначительны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные нарушения замечания 0 б.	5 б
Выполнение особо важных, срочных и других работ, мероприятий значимых для учреждения	По представлению руководителя	5 б
За сложность, напряженность, особый режим и график работы	-сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы до 5б; - качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений) до 5 б; - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя-до 5 б; -работа в составе комиссий до 2 баллов за работу в 1 комиссии но не более 10 баллов; -помощь в судействе муниципальных мероприятий до 2 б за каждое мероприятие -помощь в судействе межмуниципальных мероприятий	55 б

	областного значения до 4 б. за каждое мероприятие	
Исполнительская дисциплина - своевременное и правильное оформление рабочей документации. Соблюдение установленных сроков сдачи документов, отчетности по направлению деятельности.	-нет замечаний - 5 б.; -имеются однократные не существенные замечания- 3 б.; -замечания не существенны, но повторяются в течение периода- 1б.; -имеются существенные замечания 0 б.	5 б
Ответственное отношение к закрепленным материальным ценностям на спортивном объекте лыжная база, контроль исправности и сохранности уборочного инвентаря, оборудования	-Отсутствие случаев умышленной порчи, потери, имущества- до 5 б -имеются однократные не существенные замечания 3 б. -замечания не существенные , но повторяются в течении периода 1 б. -Имеются случаи умышленной порчи, потери имущества-0 б.	5 б
Своевременная <u>актуализация</u> <u>данных</u> МТБ, учет и ревизия материальных ценностей в т.ч ГСМ (1 раз в месяц)	-своевременно - 5 б.; -информация актуализируется , но своевременно не предоставляется в течение периода- до 3б.; -информация не предоставляется 0 б.	5 б
Своевременное (ежемесячное) составление заявок на приобретение хозяйственных МЗ и ремонт МТБ, ТБО, ЖБО.	-своевременно - 5 б.; -информация актуализируется , но своевременно не предоставляется в течение периода- до 3б.; -информация не предоставляется 0 б	5 б
Экономия коммунальных услуг (энергоснабжение и ЖБО), и анализ расходования (ежемесячно).	-экономия энергоресурсов, ЖБО до 5 б. -обоснованный расход 3 б. -необоснованный перерасход - 0 б.	5 б
Повышение профессиональной компетенции	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров, вебинаров по направлению деятельности до 5 б.	5 б
ВСЕГО:		100

Критерии для оценки деятельности тренера-преподавателя игровые виды спорта

№ п\п	показатель	Критерии	Процент	Основание начисления выплат периодичность выплат, периоды для оценки показателей
1.	Интенсивность и высокие результаты работы;	Победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях (за каждого воспитанника) с 1 по 3 место: 1.Районные соревнования (муниципальные); 2.Зональные соревнования (межмуниципальные);	1 2	Выписка из протокола соревнований, копия протокола
		Победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях (за каждого воспитанника) с 1 по 3 место: 3.Региональные соревнования: -победа в игре за каждого учащегося -ничья в игре	3 1 0,5	В течение одного календарного года с момента достижения спортивного результата за каждого занимающегося Выписка из протокола соревнований, копия протокола Выписка из протокола соревнований, копия протокола
		Победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях (за каждого воспитанника) с 1 по 3 место: 4.Межрегиональные соревнования (УРФО); -победа в игре за каждого учащегося -ничья в игре	4 2 1	В течение одного календарного года с момента достижения спортивного результата за каждого занимающегося Выписка из протокола соревнований, копия протокола

		Выполнение занимающихся спортивных разрядов за каждого занимающегося	1	Ежемесячно с октября по сентябрь включительно, в течении последующего тренировочного года Копии приказов о присвоении спортивных званий, спортивных и массовых разрядов за период текущего тренировочного года (с октября по сентябрь включительно)
		Доля спортсменов, принявших участие в соревнованиях за отчетный период к максимально возможному числу участвующих* * $(n1 \cdot n2) / (n3 \cdot n4)$ <i>n1-кол-во спортсменов принявших участие в соревнованиях</i> <i>n2- кол-во участия в соревнованиях</i> <i>n3-кол-во спортсменов у тренера-преподавателя по списку</i> <i>n4-количество запланированных соревнований по календарному плану тренера</i> Высокий уровень (81%-100%) Средний уровень (51%-80%).	3 2	Копия протокола
2.	Качество выполняемых работ	Стабильность состава занимающихся , регулярность посещения ими тренировочных занятий 100% 90% 80%	3 2 1	Журналы учета работы тренера преподавателя, согласно акту контроля посещаемости учебно-тренировочных занятий в период текущего тренировочного года
		Работа с детьми находящихся в трудной жизненной ситуации («группы риска»): проживающих в неблагополучных	1	представление плана воспитательной работы по

		семьях, состоящих на профилактическом учете Дети из неполных, неблагополучных семей Дети из многодетных семей Дети-сироты Опекаемые дети Дети, состоящие на учете в ПНД За каждого учащегося		согласованию с заместителем директора по учебно-спортивной работе на основании журнала учета посещаемости ежемесячно
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	2	Аналитический отчет за период
		Создание условий информационной открытости	1	Скриншот
		- освещение тренерской работы в СМИ и ТВ за каждую публикацию;	2	Скриншот
		-создание и наполнение своего сайта , странички ВК		
		Выполнение плана воспитательной работы за каждое мероприятие (на основании утвержденного плана воспитательной работы МКУ ДО СШ Камышловского района на учебный год).	2	Отчет за период
		Проведение открытых учебно-тренировочных занятий за каждое мероприятие:	1	План проведения занятий
		-на уровне образовательного учреждения:	2	Оригиналы докладов, методических разработок
		- на уровне РМО:		
		Выступление в педагогических конференциях, семинарах, тренерских советах за каждое мероприятие:	1	
		- на уровне учреждения (тренерские советы)	2	
		- на уровне района (РМО)	3	Скриншот сайта, сертификаты, оригиналы статей
		-на уровне Свердловской области	5	
		Публикация своих статей в научных журналах, на педагогических сайтах и т.д. за каждую статью		Скриншот сайта, сертификаты, оригиналы статей
		Организация наставничества тренером-преподавателем, с целью оказания помощи молодым тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении	5	Приказ об организации наставничества, наличие и реализация программы работы

				с МОЛОДЫМ специалистом
		Повышение квалификации за каждое мероприятие: -семинары, курсы переподготовки по профилю работы; - участие в соревнованиях Всероссийского уровня	1 5	Наличие документов сертификат о повышении квалификации или переподготовка
		помощь в организации судейства соревнований за каждое соревнование районные соревнования (спартакиада) районные соревнования (областного значения)	1 2	По представлению заместителя директора по спортивно-массовой работе
		участие тренера-преподавателя в соревнованиях различного уровня 1. Районные соревнования (муниципальные); 2. Зональные соревнования (межмуниципальные); 3. Региональные соревнования : 3.1. Кубок управленческих округов, региональные соревнования входящие в календарь соревнований Свердловской области. 3.2. Чемпионат Свердловской области 3.3. Первенство и Кубок Свердловской области 4. Межрегиональные соревнования 4.1. Первенство федеральных округов Российской Федерации 4.2. Чемпионат Федеральных округов Российской Федерации 5. Всероссийские соревнования. 5.1. Прочие официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП	1 2 3 4 5 6 7 8	Протокол соревнований
		Положительная оценка деятельности тренера-преподавателя со стороны родителей обучающихся Отзывы родителей, благодарности, отсутствие жалоб	1	Книга жалоб и предложений
		Наличие удостоверения о сдаче норм ГТО Золотой знак 15%	3 2	Наличие удостоверения

		Серебряный знак 10% Бронзовый знак 5%	1	
--	--	--	---	--

Примечание:

1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается 5 баллов за каждое нарушение.

2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности тренера-преподавателя не производится

Критерии для оценки деятельности тренера-преподавателя лыжные гонки, легкая атлетика

№ п\п	показатель	Критерии	Процент	Основание начисления выплат периодичность выплат, периоды для оценки показателей
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня за каждого воспитанника с 1 по 3 место: 1. Районные соревнования (муниципальные); 2. Зональные соревнования (межмуниципальные); 3. Региональные соревнования : 3.1. Кубок управленческих округов, региональные соревнования входящие в календарь соревнований Свердловской области.	1 2 3	Копия протокола соревнований
		Победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня за каждого воспитанника с 1 по 3 место: 3.2. Чемпионат Свердловской области 3.3. Первенство и Кубок Свердловской области 4. Межрегиональные соревнования 4.1. Первенство федеральных округов Российской Федерации 4.2. Чемпионат Федеральных округов Российской Федерации 5. Всероссийские соревнования. 5.1. Прочие официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП 5.2. Финал Спартакиады учащихся России 5.3. Первенство России среди юниоров и юниорок Первенство России среди юношей и девушек 5.4. Кубок России 5.5. Чемпионат России	4 3 5 6 8 8 9 10	В течение календарного года с момента достижения спортивного результата за каждого занимающегося Выписка из протокола соревнований, копия протокола

		Передача спортсменов в УОР, СШОР	5	Устанавливается ежегодно за каждого спортсмена в течение всего периода прохождения спортивной подготовки при наличии подтверждающих документов УОР, СШОР).
		Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	10	В течение календарного года за каждого спортсмена СШ включенного в состав сборной команды Свердловской области
		Выполнение занимающихся спортивных разрядов за каждого занимающегося 1, 2, 3 юношеские спортивные разряды, спортивные разряды 2-3 спортивный разряд 1 спортивный разряд КМС МС	10 0,5 1 2 5 10	Ежемесячно с октября по сентябрь включительно, в течении последующего тренировочного года Копии приказов о присвоении спортивных званий, спортивных и массовых разрядов за период текущего тренировочного года (с октября по сентябрь включительно)

		Доля спортсменов, принявших участие в соревнованиях за отчетный период к максимально возможному числу участвующих* * $(n1 \cdot n2) / (n3 \cdot n4)$ n1-кол-во спортсменов принявших участие в соревнованиях n2- кол-во участий в соревнованиях n3-кол-во спортсменов у тренера-преподавателя по списку n4-количество запланированных соревнований по календарному плану тренера Высокий уровень (81%-100%) Средний уровень (51%-80%).	3 2	Копия протокола
2.	Качество выполняемых работ	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий 100% 90% 80%	3 2 1	Журналы учета работы тренера преподавателя, согласно акту контроля посещаемости учебно-тренировочных занятий в период текущего тренировочного года
		Работа с детьми находящихся в трудной жизненной ситуации («группы риска»): проживающих в неблагополучных семьях, состоящих на профилактическом учете Дети из неполных, неблагополучных семей Дети из многодетных семей Дети-сироты Опекаемые дети Дети, состоящие на учете в ПНД За каждого учащегося	1	представление плана воспитательной работы по согласованию с заместителем директора по учебно-спортивной работе на основании журнала учета посещаемости ежемесячно
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	2	Аналитический отчет за период
		Создание условий информационной открытости - освещение тренерской работы в СМИ и ТВ за каждую публикацию;	1 2	Скриншот Скриншот

		-создание и наполнение своего сайта , странички ВК		
		Выполнение плана воспитательной работы за каждое мероприятие (на основании утвержденного плана воспитательной работы МКУ ДО СШ Камышловского района на учебный год).	2	Отчет за период
		Проведение открытых учебно-тренировочных занятий за каждое мероприятие: -на уровне образовательного учреждения: - на уровне РМО: Выступление в педагогических конференциях, семинарах, тренерских советах за каждое мероприятие: - на уровне учреждения (тренерские советы) - на уровне района (РМО) -на уровне Свердловской области Публикация своих статей в научных журналах, на педагогических сайтах и т.д. за каждую статью	1 2 1 2 3 5	План проведения занятий Оригиналы докладов, методических разработок Скриншот сайта, сертификаты, оригиналы статей Скриншот сайта, сертификаты, оригиналы статей
		Организация наставничества тренером-преподавателем, с целью оказания помощи молодым тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении	5	Приказ об организации наставничества, наличие и реализация программы работы с молодым специалистом
		Повышение квалификации за каждое мероприятие: -семинары, курсы переподготовки по профилю работы; - участие в соревнованиях Всероссийского уровня	1 5	Наличие документов сертификат о повышении квалификации или переподготовка
		помощь в организации судейства соревнований за каждое соревнование районные соревнования (спартакиада) районные соревнования (областного значения)	1 2	По представлению заместителя директора по спортивно-массовой работе
		участие тренера-преподавателя в соревнованиях различного уровня	1	Протокол соревнований

3		1.Районные соревнования (муниципальные); 2.Зональные соревнования (межмуниципальные); 3.Региональные соревнования : 3.1.Кубок управленческих округов, региональные соревнования входящие в календарь соревнований Свердловской области. 3.2.Чемпионат Свердловской области 4.Межрегиональные соревнования 4.1. Первенство федеральных округов Российской Федерации 4.2. Чемпионат Федеральных округов Российской Федерации 5.Всероссийские соревнования. 5.1. Прочие официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП	2 3 5 6 7 8	
		Положительная оценка деятельности тренера-преподавателя со стороны родителей обучающихся Отзывы родителей, благодарности, отсутствие жалоб	1	Книга жалоб и предложений
		Наличие удостоверения о сдаче норм ГТО Золотой знак 15% Серебряный знак 10% Бронзовый знак 5%	3 2 1	Наличие удостоверения

Примечание:

1.За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается 5 баллов за каждое нарушение.

2.При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности тренера-пре

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
за период работы с _____

(указывается период работы)

№	ФИО	Критерии													Итого
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.															
2.															
3.															
4.															
5.															

Председатель комиссии

(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (Ф.И.О.)

«_____» _____ 20____ г.

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Камышловского района

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
за период работы с _____ 20____ г.

Нами, членами комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности за период работы с _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников МКУ ДО СШ Камышловского района за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)

Члены
комиссии: _____ (Ф.И.О)

(подписи всех членов комиссии)

« _____ » _____ 20 _____ г.