

Приложение №1
к коллективному договору
муниципального автономного
учреждения «Спортивная школа»
г. Сосновоборска

СОГЛАСОВАНО
Глава города
Сосновоборска

С. А. Пономарев
« 01 » 2019г.



Утверждаю:
Директор МАУ «СШ»
г. Сосновоборска

А. В. Батулин
« 01 » 2019г.



**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения «Спортивная школа» г. Сосновоборска**

I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» города Сосновоборска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края от 30.05.2014, и решения Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 № 15/64-Р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» г. Сосновоборска (далее – учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

1.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты в учреждении осуществляется на основе настоящего Положения, приказом работодателя с учетом мнения рабочей группы, порядок работы которой определен положением о ней, утвержденным приказом руководителя учреждения с учетом мнения представителя работников учреждения.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

1. Заработная плата заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

3. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя определяются согласно приложению №3 к настоящему Положению.

6. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Примерного положения.

6.1. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению №4 к настоящему Положению.

7.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению №5 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы для заместителей руководителя устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада).

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

9. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

IV. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела Примерного положения.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- не более 50% от доходов для работников, проводивших групповые занятия;
- не более 80% от доходов для работников, проводивших индивидуальные занятия.

Приложение №1
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа» г. Сосновоборска

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 439
2 квалификационный уровень	5 479 <*>

<*> Для должности «спортсмен», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 8 218 рублей.

1.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта должностей второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 872 <***>
2 квалификационный уровень	8 218 <****>
3 квалификационный уровень	8 533

<***> Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 10 309 рублей.

<****> Для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 10 718 рублей.

1.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7 965
2 квалификационный уровень	8 577

1.4. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	10 997

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта учреждений молодежной политики:

2.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 397
2 квалификационный уровень	6 875
3 квалификационный уровень	7 420

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

3.1. ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	--

1 квалификационный уровень	3 099
2 квалификационный уровень	3 269

3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 439
2 квалификационный уровень	3 779
3 квалификационный уровень	4 152
4 квалификационный уровень	5 240
5 квалификационный уровень	5 919

3.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 779
2 квалификационный уровень	4 152
3 квалификационный уровень	4 558
4 квалификационный уровень	5 479
5 квалификационный уровень	6 397

3.4. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	---

1 квалификационный уровень	6 875
2 квалификационный уровень	7 965
3 квалификационный уровень	8 577

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

4.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2 816
2 квалификационный уровень	3 099
3 квалификационный уровень	5 001
4 квалификационный уровень	5 479
5 квалификационный уровень	6 027

4.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 247
2 квалификационный уровень	6 872
3 квалификационный уровень	7 218
4 квалификационный уровень	7 576

6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

6.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2 662
2 квалификационный уровень	2 790

6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	3 099
2 квалификационный уровень	3 779
3 квалификационный уровень	4 152
4 квалификационный уровень	5 003

Приложение №2
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская
спортивная школа» г. Сосновоборска

**Условия, при которых размеры окладов(должностных окладов),
ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Сосновоборска;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории:	
высшей квалификационной категории	10%
первой квалификационной категории	8,5%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K₁ – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K₂ – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K₂) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение №3
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская
спортивная школа» г. Сосновоборска

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 3.1 к настоящему приложению.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 3.1а к настоящему приложению) производится по приказу руководителя тренерам-преподавателям, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, методистам при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся в учреждении, или получении ими мест с первого по шестое на официальных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в течение одного учебного года следующего за тем, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в соревнованиях.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в соревнованиях рангом выше, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы также производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением 3.1б к настоящему приложению.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, 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;

в) к третьей группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 3.1, 3.3 к настоящему приложению.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 3.2 к настоящему приложению.

Учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением 3.2 к настоящему приложению.

6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размеры заработной платы для расчёта региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3.3 к настоящему приложению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органа самоуправления учреждения в соответствии с его компетенцией.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера педагогическому работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стимрук}}) / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стимл}}$.

$$Q_{\text{стимл}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{омн}}$$

где:

$Q_{\text{стимл}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{зар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{омн}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{омн}} = Q_{\text{баз}} \cdot N_{\text{омн}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{омн}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

12. Стимулирующие выплаты прочим работникам выплачиваются в процентах к окладу.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов/процентов <*>	срок
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации (годовое планирование, рабочие программы, журналы учета посещаемости)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	40	на квартал
	Организация и проведение мероприятий в группах НП, СОГ и УТ 1-3г.о., способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Соревнования по ОФП, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	40	на квартал
	Участие в разработке программ по видам спорта	степень участия, факт внедрения в практику	самостоятельно	30	на квартал
в составе группы			10	на квартал	

выплаты за качество выполняемых работ	Участие в соревнованиях школьного и городского уровня групп НП и УТ 1-2г.о.	90% и выше	40	на квартал
		80-89%	30	на квартал
	Победители и призеры официального первенства края (при участии не менее 6 спортсменов) со среднего возраста	1 место	40	на квартал
		2-3 место	30	на квартал
	Победители и призеры первенства СФО (при участии не менее 6 спортсменов) со среднего возраста	1 место	60	на квартал
		2-3 место	40	на квартал
	участие в первенстве России	за каждого	30	на квартал
	Победители призеры первенства России (при участии не менее 6 спортсменов) средний возраст	1 место	75	на год
		2-3 место	50	на год
		4-6 место	30	на год
	Победители призеры первенства России (при участии не менее 6 спортсменов) старший возраст	1 место	100	на год
		2-3 место	75	на год
		4-6 место	50	на год
	Победители призеры первенства России (при участии не менее 6 спортсменов) юниоры	1 место	120	на год
		2-3 место	100	на год
		4-6 место	70	на год

Победители призеры первенства России (при участии не менее 6 спортсменов) молодежь	1 место	150	на год
	2-3 место	120	на год
	4-6 место	100	на год
Включение в состав сборных команд края	наличие официального документа	30	на год
Включение в состав сборных команд России		100	на год
Присвоение и подтверждение спортивных разрядов и званий	МС	100	на год
	КМС	60	на квартал
	1 разряд	30	на квартал
	массовые разряды	5	на квартал
Выполнение контрольно-переводных нормативов в группа НП 2-3г.о.	90% и выше	30	на квартал
Сохранность контингента обучающихся	90% и выше	30	на квартал
	80-89%	15	на квартал
Прохождение диспансеризации в краевом ВФД	100%	120	на квартал
	90-99%	60	на квартал
	80-89%	30	на квартал
Применение здоровьесберегающих технологий	отсутствие случаев травматизма	10	на квартал
Разработка и реализация проектов и программ	наличие программы	30	на квартал

	Ведение профессионально значимой деятельности	Руководство объединениями, работа в президиуме федерации, аттестационной комиссии, наставническая работа	на уровне учреждения	10	на квартал
			на уровне города	20	на квартал
			на уровне края	40	на квартал
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	40	на квартал
			2-3	60	на квартал
			более 3-х	120	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Полнота реализации программ и деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	50	на квартал
	Непрерывное собственное профессиональное образования	Участие в профессиональном конкурсе: муниципального краевого уровня межрегионального уровня российского уровня	Участник	30	на квартал
				50	на квартал
				80	на квартал
				120	на квартал
Победа в профессиональном конкурсе: Муниципального уровня Краевого уровня Межрегионального уровня		Победитель	50	на квартал	
			80	на квартал	
			100	на квартал	

	Российского уровня		150	на год
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	50	на квартал
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Муниципальный уровень	Участник	15	на квартал
		Призер	30	на квартал
	Краевой уровень	участник	30	на квартал
		призер	60	на квартал
	Российский уровень	участник	60	на квартал
		призер	120	на квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов методических материалов	1	50	на квартал
		Более 1	100	на квартал
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	50	на квартал
		Более 1	100	на квартал
	Выступления на конференциях, семинарах	Муниципальный уровень	30	на квартал
		Краевой уровень	60	на квартал
		Всероссийский уровень	100	на квартал
Организация повышения	Проведение мастер-классов	Один раз в квартал	40	на квартал

	профессионального мастерства педагогов	для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	Более 1 раза в квартал	80	на квартал
	Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Муниципальный уровень	20	на квартал
			Краевой уровень	40	на квартал
			Российский уровень	60	на квартал
		Работа в составе экспертных групп	Муниципальный уровень	30	на квартал
			Краевой уровень	60	на квартал
			Российский	90	на квартал
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	20%	на квартал
		Своевременное оформление личных дел и трудовых договоров	отсутствие замечаний	30%	на квартал
		Предоставление своевременной достоверной информации в вышестоящие органы и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	25%	на квартал
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	20%	на квартал
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	30%	на квартал
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	30%	на квартал
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие замечаний	25%	на квартал
Врач, фельдшер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		Проведение санитарно-просветительской работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ)	1	5%	на квартал
			более 1	10%	на квартал
		обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок	выполнение плана работы	10%	на квартал
	Взаимодействие с учреждениями здравоохранения	Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся	90-99%	10%	на квартал
			100%	20%	на квартал
		Выполнение программы медико-биологического сопровождения спортсменов	реализация мероприятий 100%	10%	на квартал
	Научно-методическое обеспечение спортивной подготовки	разработка комплексной программы спортивной подготовки спортсменов, спортивной команды к спортивным соревнованиям	Программа, информационная справка	10%	на квартал
Выплата за качество выполняемых работ					

	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний	Количество проведенных мероприятий	до 5	10%	на квартал
			более 5	20%	на квартал
	Участие в проведении спортивного отбора	Внедрение современных методик	наличие справки	10%	на квартал
Кладовщик	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	отсутствие замечаний	40%	на квартал
		Систематизация учета инвентаря и оборудования	отсутствие замечаний	40%	на квартал
	Выплата за качество выполняемых работ				
		Бережное отношение к вверенному имуществу	отсутствие замечаний	30%	на квартал
		Соблюдение морально-этических норм	отсутствие замечаний	20%	на квартал
Уборщик служебных помещений	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	отсутствие замечаний	50%	на квартал
		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	отсутствие замечаний	30%	на квартал
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	отсутствие замечаний	20%	на квартал
		Соблюдение правил внутреннего распорядка	отсутствие жалоб	20%	на квартал

Размеры
стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
тренерам – преподавателям

№п/ п	Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Размер выплаты, в баллах за одного спортсмена		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	До года	3	3	3
		Свыше года	6	5	4
3	Тренировочный (этап спортивной специализации)	первый и второй годы обучения	9	8	7
		третий и последующие годы обучения	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	первый год обучения	24	21	18
		второй и последующие годы обучения	39	34	30

**Виды и размеры
персональных выплат работникам учреждений**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	<p align="center">выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>:</p> <p>от 1 до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***></p> <p>при наличии почетного звания, , начинающегося со слова «Народный»</p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»</p> <p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»</p>	<p align="center"></p> <p align="center">5%</p> <p align="center">15%</p> <p align="center">20%</p> <p align="center">15%</p> <p align="center">20%</p> <p align="center">15%</p> <p align="center">25%</p> <p align="center">30%</p> <p align="center">25%</p> <p align="center">30%</p> <p align="center">25%</p> <p align="center">35%</p> <p align="center">40%</p> <p align="center">35%</p> <p align="center">40%</p>
3	<p align="center">выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:</p> <p>за ненормированный рабочий день</p> <p>за разделение рабочего дня на части</p> <p>за систематические командировки (3 и более в месяц)</p>	<p align="center"></p> <p align="center">30%</p> <p align="center">30%</p> <p align="center">30%</p>

	тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования, за перекомплект в классе (группе)	5% за одного обучающегося (воспитанника)
	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение 3-х лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г. Сосновоборска

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний	30%
			Устранение предписаний в установленные сроки	10%
		Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95-100%	30%
	Исполнение бюджета учреждения		95-100%	100%
			80%	50%
			70%	30%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества	Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30%
Использование ресурсов других учреждений и ведомств для			Количество соглашений, договоров о совместной	20%

	организации образовательного процесса	деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания, сооружения коммунальных сетей)	За каждый объект управления	10%
	Количество консультаций по организации деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования детей	До 5 консультаций в квартал	10%
		Более 6 консультаций в квартал	15%
	Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	За каждое участие	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	Сохранность контингента	90-100%	10%
	Исполнение календаря муниципальных массовых мероприятий с учащимися	100%	30%
	Результат участия команд во всероссийских мероприятиях	участие	10%
Призеры, победители		30%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	40%
	% специалистов, имеющих квалификационную	Не менее 50% от общего числа педагогических	10%

		категорию	работников	
			Не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
		Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	За каждого работника	30%

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская
спортивная школа» г. Сосновоборска

Размер персональных выплат заместителям руководителя

№ п/п	Виды персональных выплат	предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	40%	
4	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего	20%

	профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными общеобразовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	
--	---	--

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская
спортивная школа» г. Сосновоборска

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

