

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗЕИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
Муниципальное автономное учреждение  
Дополнительного образования  
Спортивная школа города Зеи

СОГЛАСОВАНО  
Представитель трудового  
коллектива  
*Лагунова* / С.А. Лагунова /  
«15» 03 2023 г.



СОГЛАСОВАНО  
Начальник отдела  
образования администрации  
города Зеи  
О.В. Максимишина /  
2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАУ ДО СШ г.Зеи  
от *15.03.2023* № *15* од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников**  
**Муниципального автономного учреждения**  
**Дополнительного образования**  
**Спортивной школы города Зеи**  
**(МАУ ДО СШ г.Зеи)**

г.Зея,  
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Данное Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи (далее – Учреждение), подведомственных отделу образования администрации города Зеи (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 14.12.2015 года № 376 -ФЗ), постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации города Зеи от 29.06.2022г. № 716 «Об утверждении Рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений», приказом отдела образования администрации города Зеи от 05.07.2022 № 213-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования города Зеи, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых» и включает в себя:

1.2.1. Размеры окладов (ставок) заработной платы работников учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

1.2.2. Наименования условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

1.2.3. Наименования условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

1.2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, а также условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.2.5. Условия осуществления иных выплат.

1.3 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

1.3.1 Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761;

1.3.2 Условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.3.3 Достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

1.3.4 Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.3.5 Совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

1.3.6 Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

1.3.7 Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

1.3.8 Мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения;

1.3.9 Систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4 Основными принципами формирования системы оплаты труда работников являются:

1.4.1. Установление соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

1.4.2. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

1.4.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников;

1.4.4. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.4.5. Совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

1.4.6. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

1.4.7. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

1.4.8. Мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников Учреждения;

1.4.9. Систем нормирования труда, определяемых руководителем Учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников осуществляется учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, рассчитанного с учетом нормативных затрат на оказание им муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением в соответствии с данным Примерным положением и отражается в трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Процентное соотношение должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу в общем фонде оплаты труда работников Учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу указан в приложении № 1 к данному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административно - управленческого и вспомогательного персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечивается руководителем Учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения в пределах указанных ассигнований.

1.10. Руководитель Учреждения вправе осуществлять перераспределение средств (по согласованию с Учредителем), предназначенных на оплату труда педагогических работников Учреждения, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников

учреждения и иных категорий работников, стремясь к достижению доли условно - постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не ниже 60%.

1.11. Руководитель Учреждения обеспечивает работникам:

1.11.1. Минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 9 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

1.11.2. Заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 21 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322 (с изменениями и дополнениями);

1.11.3. Включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных педагогическим работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.13. Положение является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждения на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств, на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников учреждения (приложение № 2 к данному Положению).

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющихся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (далее – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России в том числе:

2.1.1. По общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

2.1.2. По общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

2.1.3. По должностям работников образования от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г. № 1601н);

2.2. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

2.3. Оплата труда педагогических работников Учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.4. Штатное расписание (тарификационный список) утверждается руководителем учреждения распорядительным актом по согласованию с Учредителем и, включают в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименования должностей специалистов и иных служащих, включаемых в штатные расписания (тарификационные списки) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям специалистов и иных служащих, указанным в квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и иных служащих (КС), а наименования профессий рабочих, включаемых в штатные расписания и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональным стандартам.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок, заработной платы работников, в том числе фиксированного размера оплаты труда

педагогических работников, должно осуществляться исходя из более полного учета сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально - квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных Минздравсоцразвития России;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с типовыми нормами труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам только по основному месту работы.

### **3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера**

3.1. Компенсационные выплаты, осуществляемые работникам учреждения, устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренного в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» (с изменениями и дополнениями) работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных соглашением, коллективным договором, локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) до 100%;

За расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы - до 100%;

3.5.2. Повышенная оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с п. 4.3.5 Постановления администрации города Зеи от 29 июня 2022 года № 716 «Об утверждении Рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений», в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Размер доплаты составляет:

3.5.4.1 При работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.5.4.2. При работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.



3.5.4.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, с учетом обеспеченности учреждения средствами на оплату труда.

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

3.6. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты, путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

3.6.1. Районный коэффициент – в размере 1,7 заработной платы работника;

3.6.2. Надбавка за стаж работы - в размере до 50 процентов заработной платы работника.

3.6.3. Начисление к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

3.6.4. доплата, работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 5 процентов оклада (ставки).

3.6.5. доплата молодому специалисту за первые три года работы, после окончания ВУЗа - до 5000 рублей.

3.6.6. доплата за выполнение обязанностей наставника молодого специалиста – до 1000 рублей.

3.7. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам, фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников за фактически отработанное работником время.

3.8. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного

бюджета на оплату труда работников учреждения на соответствующий календарный год.

#### **4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации), направленные на стимулирование работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и т.д.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслуг лет;
- премиальные выплаты по итогам работы; -
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (ст. 129 Трудового кодекса РФ), направленные на стимулирование работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и т.д.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут быть установлены в виде надбавок за стаж непрерывной работы или выслугу лет, как в конкретном учреждении, так и в целом в той сфере, в которой осуществляет деятельность учреждение.

4.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат (Приложении № 3).

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставку заработной платы может быть установлена процентная надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы), согласно приложения № 4 к данному Положению.

4.5. В рамках выплат за качество выполняемых работ к фиксированному размеру оплаты труда педагогических работников

учреждений, применяется повышающие коэффициенты, устанавливаемых в следующих размерах и порядке:

- при наличии высшей квалификационной категории 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории 0,15.

В случае, если по результатам аттестации педагогическому работнику, была присвоено соответствие занимаемой должности в соответствии с нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, срок действия которой не истек в текущем календарном году, к фиксированному размеру оплаты труда может применяться повышающий коэффициент 0,10;

Размер выплаты по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера фиксированного размера оплаты труда работника на повышающий коэффициент, который не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Право на изменение фиксированного размера оплаты труда и изменение размера выплаты по повышающему коэффициенту в связи с присвоением квалификационной категории возникает у педагогического работника согласно пункта 4.5. настоящего положения.

Установление и начисление педагогическим работникам Учреждения выплаты по указанным повышающим коэффициентам осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

4.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Положения, не применяются к должностному окладу руководителя Учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.7. За качество выполнения работы работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты, согласно приложения № 4 к данному Положению.

4.8. Средства на выплату по повышающим коэффициентам, предусмотренным в пункте 4.5. настоящего положения, учитываются в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий календарный год в объеме средств на стимулирующие выплаты.

4.9. По итогам работы за месяц рекомендуется осуществлять премирование работников за выполнение работ, предусмотренных их должностной инструкцией, квалификационной характеристикой (далее - ежемесячная премия по итогам работы) согласно приложения № 4 к данному Положению.

При установлении ежемесячной премии конкретному работнику, при снижении установленного ее размера, либо лишения ее полностью относить следующие критерии оценки выполняемых ими работ в учетном месяце:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных

заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя Учреждения;

- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- до 5 лет включительно - 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно - 10 процентов;
- от 10 до 20 лет включительно - 15 процентов;
- свыше 20 лет - 20 процентов.

4.11. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников Учреждения по итогам работы за иные периоды (за месяц, квартал, полугодие, год), может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы). (Приложение № 5 к данному Положению).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере. Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяются данным положением и распорядительным актом руководителя Учреждения. Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

4.12. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам Учреждения пунктами 4.8, 4.9. настоящего Положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

4.13. В случаях, если фиксированный размер оплаты труда педагогических работников Учреждения зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Показатели и критерии эффективности работы, в соответствии с которыми работникам Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера, отражаются в их трудовых договорах с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального Учреждения города Зеи при введении эффективного контракта, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 10.12.2013 № 1979.

4.15. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности, активно участвующими в методической и организационно-педагогической деятельности Учреждения и проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в Учреждении.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

## **5. Иные вопросы оплаты труда**

5.1. В настоящем разделе отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, иными рекомендациями по условиям оплаты труда работников, которые, по мнению структурного подразделения администрации города, целесообразно отразить в положениях по оплате и стимулированию труда работников подведомственных учреждений, с учетом специфики трудовых отношений.

При установлении оплаты труда работников в образовательных учреждениях следует учитывать следующее:

5.1.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из фиксированного его размера в том числе:

а) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно

18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 36 часов в неделю.

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.1.2. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы (за исключением тренеров – преподавателей) в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается локальным актом Учреждения, разработанным в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Особенности оплаты труда тренеров – преподавателей учреждений дополнительного образования детей.

5.2.1. Оплата труда тренеров – преподавателей учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности устанавливается на основе тарифицируемого объема выполняемой ими учебно-тренировочной нагрузки.

Месячная заработная плата тренеров – преподавателей определяется путем умножения окладов (ставок) на фактический объем учебно-тренировочной нагрузки, определяемой в соответствии с таблицами № 1, № 2 и № 3 к настоящему пункту Положения с учетом этапов, периодов учебно-тренировочной работы, количества занимающихся.

Таблица № 1

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час./неделю)	Норматив оплаты труда (в % на одного занимающегося)
1	2	3	4

Спортивно-оздоровительный	до года	6	2,2
	свыше 2 лет	6	2,7
	свыше 4 лет	6	3,2
	свыше 6 лет	6	3,7
Начальной подготовки	до года	6	2,2
	свыше года	9	3,6

Нормативы оплаты труда тренеров – преподавателей за подготовку одного занимающего на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах к окладам (ставкам) в размерах, предусмотренных в графе 5 таблицы № 1.

Норматив оплаты труда тренеров – преподавателей (графа 5 таблицы № 1) в спортивно - оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух максимальных составов с учетом соблюдения техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6-17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает Учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

Таблица № 2

Этапы подготовки	Период обучения	Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя в % от оклада (ставки)			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час/ неделю)
		группы видов спорта			
1	2	3	4	5	6
		I	II	III	
Учебно-тренировочный	до 2 лет	6	4	5	12
	свыше 2 лет	14	6	10	18
Спортивного совершенствования	до года	20	17	17	24
	свыше года	30	20	23	28
Высшего спортивного мастерства	весь период	40	25	35	32

При объединении в одну группу занимающихся на этапах подготовки, предусмотренных в таблице № 2, разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна

превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах высшего спортивного мастерства – 8 человек, спортивного совершенствования – 12 человек, учебно-тренировочном – 16 человек, (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Таблица № 3

Возраст (лет)	I группа	II группа	III группа
1	2	3	4
Олимпийские виды *			
6	Гимнастика (девочки)		
7	Гимнастика (мальчики)		Плавание
9		Гандбол	Лыжные гонки, спортивный туризм
		Хоккей	
* В Спортивной школе могут культивироваться только виды спорта, которые введены в государственные программы физического воспитания населения. Группы видов спорта утверждаются распорядительным актом Учредителя.			

В видах спорта, предусмотренных в таблице № 3, включенных в первую группу, кроме основного тренера – преподавателя могут привлекаться тренеры – преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами.

Оплата их труда не должна суммарно превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера – преподавателя.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера – преподавателя по спорту, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия.

5.3. Тарификация педагогических работников Учреждения производится на начало учебного года, на начало календарного года и при необходимости в течение года.

5.4. Продолжительность учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей, продолжительность рабочего времени педагогических работников (являющейся нормируемой его частью) определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные обучающимся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых занятий продолжительностью, не превышающей 60 мин. В соответствии с п.3.2 Особенности организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, утвержденных Приказом Министерства спорта РФ от 3 августа 2022 г. № 634.



Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

## **6. Случаи, размеры и порядок оказания работникам Учреждения материальной помощи и выплаты единовременных премий.**

Случаи, размеры и порядок оказания работникам Учреждения материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда. (Приложение № 6 к настоящему положению).

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

6.3. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представителя работников учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя Учреждения, а для

руководителя Учреждения - распорядительным актом Учредителя.

6.5. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам (один раз в год) могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 1000 рублей;

2) при объявлении благодарности - 1000 рублей; награждении почетной грамотой - 1000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - 1000 рублей.

Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в положении об оплате труда работников, утверждаемым руководителем Учреждения;

4) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 5000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

6) в связи со смертью работника, его близких родственников – 5000 руб.

6.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя Учреждения (Учредителя) в пределах по фонду оплаты труда.

6.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

## **7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения".

7.3. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Для определения сложности труда руководителя Учреждения, в том числе масштаба управления учитываются целевые показатели и критерии оценки деятельности в соответствии с приложением № 8 к настоящему положению.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего Положения.

7.5. В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

7.5.1. Премия по итогам работы за месяц или квартал, год устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 8 к данному положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы руководителя Учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя рекомендуется предусматривать рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета роста заработной платы в связи с её индексацией в соответствии с решением Зейского городского Совета народных депутатов), а также достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей средней заработной платы работников в отдельных отраслях экономики (по Указам Президента Российской Федерации), а также в качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя рекомендуется предусматривать выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

7.5.2. В целях поощрения руководителя Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению и выплате премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности

организаций и отражается в трудовых договорах. Ежемесячно руководители предоставляют Учредителю отчет о выполнении целевых показателей. На основании отчета Комиссия по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций определяет размер ежемесячной премии. Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа Учредителя.

7.5.3. По итогам работы за месяц, квартал, год руководителю Учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю Учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций и зависит от наличия экономии фонда оплаты труда и результатов эффективной деятельности руководителя.

7.5.4. Основаниями для снижения установленного размера премии, либо лишения ее полностью являются:

- невыполнение целевых показателей, предусмотренных Приложением № 5;
- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений Учредителя, некачественное их выполнение;
- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц руководителям устанавливается распорядительным актом Учредителя в соответствии с решением Комиссии по распределению и выплате премии руководителям образовательных организаций по результатам исполнения показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Снижение размеров ежемесячной премии или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции), невыполнение целевых показателей обнаружены после осуществления выплаты премии, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены, путем произведения перерасчета премии за указанный период».

7.5.5. Руководителю Учреждения за наличие у него ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства рекомендуется устанавливать к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (далее – надбавка за ученую

степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении № 7 к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя Учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложении № 7 к настоящему Положению, а также их размеры, принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения.

7.6. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней 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.

7.7. Ежемесячная, ежеквартальная, годовая премии, а также единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, осуществляемых руководителю Учреждения, устанавливаются Учредителем с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, не превышающих предельных значений, предусмотренных пунктом 8.6 настоящего Положения.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренных в пункте 8.6. положения, в течение всего календарного года Учредитель ежеквартально осуществляет анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

7.8. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорам и локальными актами Учреждения.

Рекомендуется устанавливать предельное соотношение заработной платы для заместителей руководителя Учреждения путем определения соотношения средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

7.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения выплачивается в порядке и размерах, предусмотренных в разделе «Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

7.10 В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» заместителю руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц или квартал, год);
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда в порядке и размерах в соответствии с разделом «Иные выплаты» настоящего Положения.

7.11. Руководителю образовательного Учреждения разрешается вести в Учреждении, в штате которого он состоит, педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени. При этом возможность руководителя образовательного Учреждения вести в Учреждении, в штате которых он состоит, педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени, независимо от объема и характера должностных обязанностей, решается в индивидуальном порядке с Учредителем и отражается в их трудовых договорах («эффективных контрактах») в разделе «Компенсационные выплаты».

7.12. При расчете составных частей заработной платы заместителей руководителя Учреждения и соблюдения установленного предельного соотношения размера заработной платы к средней заработной плате работников Учреждения применяется порядок расчета, применяемый для руководителя Учреждения постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1323 «Об утверждении порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Зеи при заключении трудовых договоров».

7.13. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя может осуществляться по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

7.14. Заработная плата руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается:

- руководителю Учреждения - Учредителем;
- заместителям руководителя Учреждения - руководителем этого Учреждения.

## **8. Заключительные положения**

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения:

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах средств бюджетных субсидий и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, которые образуют единый фонд оплаты труда работников Учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год предусматриваются средства (включая средства на оплату труда руководителя Учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- на выплаты компенсационного характера;
- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, - в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, - в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

8.2. При формировании фонда оплаты труда руководителю Учреждения рекомендуется устанавливать соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

При этом 50% фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда (интенсивность и качество выполняемых работ, сложность труда).

8.3. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.4. В Положении об оплате труда работников включены следующие приложения:

- 1). Перечень работников, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, с учетом особенностей его формирования, предусмотренного настоящим положением;
- 2). Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) и размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) по всем наименованиям должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренных штатным расписанием подведомственных учреждений, с отнесением их к соответствующим профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням, утверждаемых федеральным органом;
- 3). Положение о порядке формирования стимулирующего фонда для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы педагогических работников;
- 4). Объемные показатели деятельности Учреждения;
- 5). Положение о единовременных премиях работникам Учреждения;
- 6). Положение о единовременных премиях, не входящих в систему оплаты труда, материальной помощи сотрудникам;
- 7). Размеры надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам, устанавливаемых работникам Учреждения за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и (или) ведомственные знаки отличия в сфере образования и науки;
- 8). Перечень целевых показателей и критериев эффективности деятельности руководителей и заместителей, основной категории работников Учреждения;
- 9). Условия выплаты надбавок устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения.



к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного учреждения  
Дополнительного образования  
Спортивной школы города Зеи

**Перечень должностей (профессий) работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи, относимых к административно – управленческому основному и вспомогательному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
	<b>Административно-управленческий персонал</b>
	Директор
	Заместитель директора
	<b>Основной персонал</b>
	Тренер-преподаватель
	Методист
	Психолог
	<b>Вспомогательный персонал</b>
	Заведующий хозяйством
	Делопроизводитель
	Оператор копировальных и множительных машин
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	Дворник
	Уборщик служебных помещений (с уборкой санузла)

к Положению об оплате труда  
 работников Муниципального  
 автономного учреждения  
 Дополнительного образования  
 Спортивной школы города Зеи

**Порядок определения  
 размеров окладов (должностных окладов), ставок по  
 квалификационным уровням профессиональных квалификационных  
 групп Муниципального автономного учреждения Дополнительного  
 образования Спортивной школы города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b>	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 1, 2 и 3 разрядам:	
1 разряд ЕТКС <b>вахтёр, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, оператор копировальных и множительных машин</b>	8320
3 разряд ЕТКС <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	8320
<b>Общепрофессиональные должности служащих</b>	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <b>делопроизводитель</b>	9776
<b>заведующий хозяйством</b>	10192
<b>Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)</b>	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
<b>тренер-преподаватель</b>	14000
3 квалификационный уровень	

<b>МЕТОДИСТ</b>	14000
<b>ПСИХОЛОГ</b>	14000

к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного учреждения  
Дополнительного образования  
Спортивной школы города Зеи

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке формирования стимулирующего фонда для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы педагогических работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи**

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) определяет порядок формирования и распределения стимулирующего фонда для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы педагогических работников (далее – педагогические работники), в Муниципальном автономном учреждении Дополнительного образования Спортивной школе города Зеи (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью распределения вознаграждений, для измерения результативности труда с учетом индивидуальных результатов, а так же коллективных достижений, способствующих эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет виды, размеры, порядок и условия их установления и выплаты.

1.4. Положение о критериях для стимулирования работников Учреждения утверждается с учётом мнения работников в лице их представителя.

#### 2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Размеры и виды стимулирующих выплат (критерий оценки) работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим положением.

#### 3. Расчет стимулирующих выплат

3.1. Расчет стимулирующих выплат в Учреждении производится как в баллах, так и процентах от оклада, на основании предоставленного работником листа самоанализа его деятельности за месяц по форме, в соответствии с критериями, установленными пунктом 5 настоящего Положения.

3.2. Критерии оценки в баллах разрабатываются на каждом отделении по отдельности.

Сумма для распределения на стимулирующие выплаты определяется согласно количеству штатных единиц на отделениях (плавание, спортивная

гимнастика, гандбол, лыжные гонки, хоккей с шайбой), объединении методистов.

Критерии оценки в процентах единые для всех педагогических работников и выплачиваются пропорционально отработанного времени.

3.3. Стимулирующие выплаты для каждого работника производятся на основании предоставленного им листа самоанализа и оценки его профессиональной деятельности в процентах и баллах за соответствующий месяц согласно утверждённых критерий. В первую очередь со стимулирующего фонда осуществляется расчёт и выплата премий и денежного вознаграждения работникам согласно критерий установленных в процентном отношении (или в рублях) от его оклада. После этого оставшаяся сумма стимулирующего фонда распределяется между педагогическими работниками по отделениям школы, согласно количества педагогических единиц. Далее, согласно листам самоанализа каждого работника и суммы стимулирующего фонда на каждом отделении школы высчитывается стоимость балла. После подсчета суммы процентов и баллов составляется итоговый оценочный лист, отражающий общую сумму процентов и количество баллов, набранное каждым работником.

В случае наложения взыскания на работника, денежные средства удерживаются с его суммы по баллам в соответствии с данным Положением и распределяются на баллы всех педагогических работников Учреждения.

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Окончательный расчет размера выплат стимулирующего характера производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа руководителя Учреждения, председателем которой является директор Учреждения.

В комиссию по распределению стимулирующих выплат в обязательном порядке включаются представитель работников Учреждения.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. На основании протокола издается приказ.

4.2. Стимулирующие выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

5. Критерии оценки профессиональной деятельности педагогических работников при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

№	Показатели оценки профессиональной деятельности	гандбол	плавание	гимнастика	лыжи	хоккей	методисты	психолог
1.	Образовательная и организационно-педагогическая деятельность							

1.1.	Председатель тренерского совета	20%	20%	20%	20%	20%	20%	*
1.2	Участие в работе тренерского совета	до 15%	до 15%	до 15%	до 15%	до 15%	до 15%	*
1.3	системное целесообразное использование в учебно-тренировочном процессе, в методической работе новинок информационных технологий (интерактивная доска, использование видеоаппаратуры, мультимедийных средств обучения).	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%
1.4	Наличие звания отличник ФК и С или нагрудный знак	До 15%	До 15%	До 15%	До 15%	До 15%	До 15%	до 15%
1.5	Участие в составлении школьной нормативно-правовой и аналитической документации	5	5	5	5	5	5	5
1.6	Эффективное участие в работе школьных комиссий, экспертных групп, общественных органов управления школой	5	5	5	5	5	5	5
1.7	Использование программного обеспечения для высокоэффективного проведения соревнований (за каждый день)	*	1	*	*	*	1	*
1.8	Участие в поддержке школьного сайта, коммуникативных систем (полноценная информация)	3	3	3	3	3	3	3
1.9	Организация и проведение соревнований областного, регионального уровня	20	20	20	20	20	20	*
1.10	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	+	+	+	+	+	+	+
1.11	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы (вне школьного календаря)	*	*	*	*	*	*	*
1.11.1	конкурсы, показательные выступления, волонтерство (за каждого учащегося)	2	2	2	2	2	2	2
1.11.2	Судейство соревнований (за каждый день)	2	2	2	2	2	2	*
1.11.3	Личное участие в соревнованиях педагогического работника (за каждый день)	5	2	2	2	2	2	2
1.12.	Судейство городских, школьных соревнований (за каждый день)	*	*	*	*	*	*	*
1.12.1.	главный судья	5	5	5	5	5	5	*
1.12.2.	Судья (местные)/(областные)	2/4	2	2	2	2	2	*
1.12.3	секретарь	1	*	*	*	*	1	*
1.13.	Организация по подготовке к соревнованиям на выезде (работа с родителями, питание, предварительная смета финансовых расходов, проживание спортсменов)	3	3	3	3	3	*	*
1.14.	Подготовка документации к выездным соревнованиям	*	*	*	*	*	3	*
1.15.	Организационные мероприятия во время выезда на соревнования за пределами города (за каждый день)	5	5	5	5	5	5	*
2.	Работа по повышению профессионального мастерства							
2.1	Разработка образовательной программы и работа по программам не менее 1 года (единоразово за 1 программу)	20	20	20	20	20	20	20
2.2	Выступления, доклады на методических объединениях, конференциях; работы по обобщению педагогического опыта, проведение открытых мастер-классов	10	10	10	10	10	10	10

2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах педагогов							
2.3.1	всероссийский	50	50	50	50	50	50	50
2.3.2	межрегиональный	30	30	30	30	30	30	30
2.3.3	региональные	20	20	20	20	20	20	20
2.3.4	городской	10	10	10	10	10	10	10
2.4	Призовые места за участие в профессиональных конкурсах:							
2.4.1	межрегиональный 1 место	100	100	70	70	70	70	70
2.4.2	межрегиональный 2 место	50	50	50	50	50	50	50
2.4.3	межрегиональный 3 место	35	35	35	35	35	35	35
2.4.4	региональный 1 место	50	50	50	50	50	50	50
2.4.5	региональный 2 место	35	35	35	35	35	35	35
2.4.6	региональный 3 место	25	25	25	25	25	25	25
2.4.7	городской 1 место	30	30	30	30	30	30	30
2.4.8	городской 2 место	20	20	20	20	20	20	20
2.4.9	городской 3 место	15	15	15	15	15	15	15
2.4.10	За выставление команды для участия в соревнованиях «1-й старт» (за каждую команду)	5	*	*	*	*	*	*
2.5	Прохождение курсов повышения квалификации по специальности, семинары с выездом (за каждый день)	5	5	5	5	5	5	5
2.5.1.	Дистанционные платные курсы (при предъявлении чека)	До 10 б	До 10 б	До 10 б	До 10 б	До 10 б	До 10 б	До 10 б
2.5.2.	Если обучение проходит очно и стоимость обучения оплачивает учреждение (единовременно)	5	5	5	*	*	*	*
2.5.3.	Если обучение проходит очно и стоимость обучения не оплачивает учреждение (за каждый день)	3	3	3	*	*	*	*
3.	<b>Результативность педагогической работы</b>							
3.1.	За подготовку высококвалифицированных спортсменов обучающихся в МАУ ДО СШ г.Зеи и вошедших в состав сборной команды России, региона за каждого учащегося							
3.1.1.	сборной команды России	100	1000	100	100	100	*	*
3.1.2.	сборной команды федерального округа	50	300	50	50	50	*	*
3.1.3.	сборную команды региона	30	100	30	30	30	*	*
3.2.	Присвоение обучающимся МАУ ДО СШ г.Зеи спортивного разряда ( за каждого учащегося)							
3.2.1.	Ш юношеский разряд	1	1	5	1	1	*	*
3.2.2.	П юношеский разряд	3	3	8	3	3	*	*
3.2.3.	І юношеский разряд	5	5	10	5	5	*	*
3.2.4.	Ш спортивный разряд	10	10	15	10	10	*	*
3.2.	П спортивный разряд	20	20	30	20	20	*	*

5.									
3.2. 6.	1 спортивный разряд	50	50	60	50	50	*	*	
3.2. 7.	КМС	100	100	100	100	100	*	*	
3.2. 8.	МС	300	300	300	300	300	*	*	
3.3.	За призовые места занятые командой, лично обучающихся в соревнованиях различного ранга, конкурсах:								
3.3. 1.	всероссийские соревнования 1 место	100	100	80	100	100	*	*	
3.3. 2.	всероссийские соревнования 2 место	70	70	60	70	70	*	*	
3.3. 3.	всероссийские соревнования 3 место	60	60	50	60	60	*	*	
3.3. 4.	всероссийские соревнования 4-место	30	30	10	*	*	*	*	
3.3. 5.	всероссийские соревнования 5-8 место (в многоборье)	*	*	5	*	*	*	*	
3.3. 6.	Финалы всероссийских соревнований 1 место	*	*	50	*	*	*	*	
3.3. 7.	Финалы всероссийских соревнований 2 место	*	*	40	*	*	*	*	
3.3. 8.	Финалы всероссийских соревнований 3 место	*	*	25	*	*	*	*	
3.3. 9.	межрегиональные 1 место	50	50	50	50	50	*	*	
3.3. 10.	межрегиональные 2 место	30	30	35	30	30	*	*	
3.3. 11.	межрегиональные 3 место	20	20	25	20	20	*	*	
3.3. 12.	межрегиональные 4 место	10	*	10	*	*	*	*	
3.3. 13.	межрегиональные 4-8 место	*	10	*	*	*	*	*	
3.3. 14.	Финалы межрегиональных соревнований . 1 место	*	*	30	*	*	*	*	
3.3. 15.	Финалы межрегиональных соревнований . 2 место	*	*	20	*	*	*	*	
3.3. 16.	Финалы межрегиональных соревнований . 3 место	*	*	15	*	*	*	*	
3.3. 17.	региональные соревнования открытые чемпионаты и первенства субъектов РФ 1 место	30	30	30	30	30	*		
3.3. 18.	региональные соревнования открытые чемпионаты и первенства субъектов РФ 2 место	20	20	20	20	20	*	*	
3.3. 19.	региональные соревнования открытые чемпионаты и первенства субъектов РФ 3 место	10	10	10	10	10	*	*	
3.3. 20.	региональные соревнования открытые чемпионаты и первенства субъектов РФ 4-6 место	5	3	*	*	*	*	*	
3.3. 21.	региональные соревнования открытые чемпионаты и первенства субъектов РФ 5-6 место (исключая эстафеты) за каждое результативное выступление – очки в зачет команды	*	3	*	*	*	*	*	
3.3. 22.	открытых первенствах и чемпионатах городов ДВ 1 место	2,86 за 1 ч.	10	10	10	10	*	*	
3.3. 23.	открытых первенствах и чемпионатах городов ДВ 2 место	2,15 за 1 ч.	7	7	7	7	*	*	



3.3. 24.	открытых первенствах и чемпионатах городов ДВ 3 место	1,43 за 1 ч.	3	3	3	3	*	*
3.3. 25.	городских соревнованиях СШ 1 место	1,43 за 1 ч.	5	6д,3м	5	*	*	*
3.3. 26.	городских соревнованиях СШ 2 место	1 за 1 ч.	3	4д,2м	3	*	*	*
3.3. 27.	городских соревнованиях СШ 3 место	0,58 за 1 ч.	2	3д,1м	2	*	*	*
3.3. 28.	За участие (без призового места)	0,15 за 1 ч.	*	*	*	*	*	*
3.4.	Зачисление учащихся в школу или училище олимпийского резерва, в команды первой, высшей и супер. лиги во время обучения и по окончании школы одновременно							
3.4. 1	1 лига	20	*	*	*	*	*	*
3.4. 2	высшая лига, школа олимпийского резерва	50	50	50	50	*	*	*
3.4. 3.	училище олимпийского резерва	*	60	60	60	*	*	*
4.	<b>Организационно-воспитательная работа</b>							
4.1.	Организация летне-оздоровительных учебно-тренировочных сборов в оздоровительных лагерях, походов (за каждый вид)	30	30	30	30	30	30	30
4.2.	Проведение учебно-тренировочных сборов в оздоровительных лагерях, походов (за каждый день)	3	3	3	3	3	3	3
4.3.	Проведение родительских собраний, без учета родительских собраний перед выездом (при предоставлении протокола )	3	3	3	3	3	3	3
4.4.	Сотрудничество с учреждениями города, привлечение спонсоров, привлечение дополнительных средств, документально подтвержденных (каждые 1000 руб.),	2	2	2	2	2	2	2
4.5.	Привлечение родительских пожертвований (за каждую 1000 рублей)	1	*	1	1	1	1	*
4.6.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 10	до 10	до 10	до 5	до 10	до 50	до 50
4.7.	Участие в подготовке лыжной трассы, хоккейной коробки	*	*	*	5	10	10	*
4.8	Работа в спортивных отрядах в пришкольных лагерях (профильных сменах), в МАУ ДО СШ г.Зеи (за каждый день)	1	1	1	1	1	1	1
5.	<b>Трудовая дисциплина</b>							
5.1.	Замечание (от всех стимулирующих выплат)	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%
5.2.	Выговор (от всех стимулирующих выплат)	-50%	-50%	-50%	-50%	-50%	-50%	-50%

5.1. Показатель критериев оценки профессиональной деятельности педагогических работников 1.10 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5.2. «Критерии оценки профессиональной деятельности» заполняются за предыдущий месяц и предоставляются педагогическими работниками до 15 числа текущего месяца. Листы самооценки профессиональной деятельности предоставленные после 15 числа, Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, не рассматриваются.

к положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи

**Условия выплаты надбавок за сложность, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи**

**1.1. За интенсивность и высокие результаты работы:**

Наименование должностей работников учреждения	условия выплаты надбавки	Максимальный размер надбавок устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в %
тренер-преподаватель	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100%
заместителю директора	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 50 %
методисту	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %
психологу	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %
делопроизводителю	за работу с архивом	до 40 %
	предоставление отчетности в пенсионный фонд	до 20 %
	выполнение особо важных и срочных работ	до 50 %
	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %
	за работу по воинскому учёту	до 20 %
заведующему хозяйством	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %
уборщику служебных помещений	за работу по антитеррористической безопасности	до 20 %
	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %
рабочему по комплексному обслуживанию	за увеличение объема выполняемых работ	до 100 %
	за работу не входящую в круг	до 100 %

и ремонту здания	основных обязанностей	
дворнику	за работу по антитеррористической безопасности	до 20 %
	за работу не входящую в круг основных обязанностей	до 100 %

### 1.2. За качество выполнения работы

Наименование должностей работников учреждения	условия выплаты надбавки	Максимальный размер надбавок устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в %
заместителю директора	организация и ведение образовательного процесса, методическое руководство педагогическим коллективом и координация их деятельности для решения Уставных целей и задач	5 %
	разработка, проведение и участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения, влияющих на улучшение качества образовательного процесса, организация, проведение и участие в школьных и внешкольных спортивно-массовых мероприятий, повышающих имидж учреждения.	5 %
	оперативное и эффективное решение управленческих задач и проблем возникающих в процессе образовательной деятельности.	5 %
	организация и ведение просветительской и ознакомительной работы с родителями по вопросам организации учебно-воспитательного процесса, результатам участия обучающихся в соревнованиях	5 %
	подготовка и предоставление отчётной документации, информации, сведений	1 %
	методисту	оперативное и эффективное решение управленческих задач и проблем возникающих в процессе образовательной деятельности.
	организация и ведение	10 %

	просветительской и ознакомительной работы с родителями по вопросам организации учебно-воспитательного процесса, результатам участия обучающихся в соревнованиях	
	подготовка и предоставление отчётной документации, информации, сведений	5 %
психологу	оперативное и эффективное решение управленческих задач и проблем возникающих в процессе образовательной деятельности.	35 %
делопроизводитель	обеспечение электронного документооборота	до 2%
заведующему хозяйством	Оперативное и эффективное решение управленческих задач и проблем возникающих в процессе образовательной деятельности.	до 70 %
уборщику служебных помещений	участие работника в выполнении важных работ, активное участие в подготовке здания к новому учебному году	до 10 %
	стирка спецодежды, спортивной формы	до 10 %
рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания	участие работника в выполнении важных работ	до 10%
	оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 10 %

### 1.3. Премия по итогам работы за месяц

Наименование должностей работников учреждения	условия выплаты надбавки	Максимальный размер надбавок устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в %
заместителю директора	выполнение учреждением муниципального задания, выполнение плана работы учреждения, организация и проведения мероприятий повышающих авторитет и имидж школы, выполнение особо важных и срочных работ	до 50 %
методисту	качественное исполнение	до 25 %

	должностных обязанностей	
	высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 %
психологу	качественное исполнение должностных обязанностей	до 25 %
делопроизводитель	высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100 %
заведующему хозяйством	высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100 %
уборщику служебных помещений	качественное исполнение должностных обязанностей	до 50 %
	высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 50 %
рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания	качественное исполнение должностных обязанностей,	до 50 %
	высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 50 %

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников Муниципального

**Положение о единовременных премиях работникам  
Муниципального автономного учреждения Дополнительного  
образования Спортивной школы города Зеи  
по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год**

**1. Общие положения**

1.1. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за:

- выполнение особо важных, срочных работ и сложных заданий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- участие в федеральных и отраслевых программах;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных инновационных технологий, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- своевременное и качественное обеспечение проведения текущего и капитального ремонтов в учреждении.

1.2. Единовременная премия работнику назначается по итогам оценки его работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании представления заместителей директора или на основании решения руководителя Учреждения.

1.3. Выплаты премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, осуществляются в пределах стимулирующего фонда и (или) фонда экономии оплаты труда и закрепляются распорядительным актом (приказом) руководителя Учреждения.

1.4. Единовременная премия за общие результаты работы за месяц, квартал, полугодие, год может выплачиваться работникам Учреждения как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере на основании распорядительного акта (приказа) руководителя Учреждения с учётом мнения представителя трудового коллектива и максимальным размером не ограничивается.

**2. Условия выплаты единовременных премий**

2.1. Условия премирования педагогических работников школы:

1.	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, в том числе Информационных методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.
2.	Проведение открытых занятий.

3.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.
5.	Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня
6.	Качественное и своевременное исполнение распорядительных актов

### 2.2. Условия премирования заместителя директора школы по УВР:

1.	Эффективная реализация программы развития школы, ее образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы.
2.	Эффективная организация внутришкольного контроля.
3.	Результативная реализация плана воспитательной работы школы.
4.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации.
5.	Качественная организация работы органов школьного самоуправления.
6.	Качественная организация работы по здоровьесбережению учащихся и педагогов.
7.	Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся.
8.	Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.
9.	Внедрение в управление образовательным процессом новых компьютерных программ.
10.	Качественная организация летней оздоровительной компании и учебно-тренировочной деятельности в летний период.
11.	Участие ОО, работников ОО в профессиональных конкурсах.

### 2.3. Условия премирования заведующего хозяйством:

1.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности.
2.	Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
4.	Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.
5.	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательных учреждений.
6.	Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.
7.	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.
8.	Качественное обеспечение безопасности образовательного процесса



#### 2.4. Условия премирования секретаря руководителя

1.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации.
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчётов, журналов и др.

#### 2.5. Условия премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы являются:

1.	Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройство.
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
3.	Качественное обеспечение сохранности имущества.
4.	Качественная работа по подготовке школы к новому учебному году.
5.	За работу, не входящую в должностные обязанности, при подготовке к новому учебному году.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

Приложение № 6

к положению об оплате труда  
работников Муниципального

## **Положение**

### **о единовременных премиях, не входящих в систему оплаты труда, материальной помощи работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Главы города Зеи от 12.05.2015 № 48 «Об утверждении Положения «О порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также работникам администрации города Зеи, и её структурных подразделений, по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам Учреждения.

2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

4.1. В связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего, по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

4.2. В случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

4.3. В связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в Коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - руководитель Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи определяется распорядительным актом руководителя Учреждения (руководителю Учреждения - руководителю Учредителя).

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

7.1. В связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий:

- награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, присуждение почетных званий Российской Федерации – 1000 рублей;

- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;

- награждение Почетной грамотой Губернатора Амурской области – 1000 рублей;

- награждение Почетной грамотой министерства образования и науки Амурской области денежное поощрение – 1000 рублей;

- награждение Почетной грамотой главы администрации города Зеи, главы города Зеи – 1000 рублей;

- награждение Почетной грамотой отдела образования администрации г. Зея – 1000 рублей.

7.2. При объявлении благодарности:

- Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;

- Губернатора Амурской области – 1000 рублей;

- Министерства образования и науки Амурской области – 1000 рублей;

- Главы администрации города Зеи, главы города Зеи – 1000 рублей;

- Отдела образования администрации города Зеи – 1000 рублей.

7.3. В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - 1000 рублей один раз в год.

7.4. По случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 5000 рублей;

7.5. В случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 5000 рублей.

7.6. В случае смерти работника или близких родственников – 5000 руб.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - руководитель Учредителя. Размер премии определяется распорядительным

актом руководителя Учреждения (руководителю Учреждения - руководителю Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

к положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного учреждения  
Дополнительного образования  
Спортивной школы города Зеи

**Размеры надбавок  
к окладам (должностным окладам), ставкам, устанавливаемых  
работникам Муниципального автономного учреждения  
Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи  
за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и  
(или) ведомственные знаки отличия  
в сфере образования и науки**

Наименование ученой степени, почетного звания Российской Федерации, награды и (или) ведомственные знаки отличия	Рекомендуемый размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, %
Почетные звания: «Заслуженный тренер-преподаватель»; «Заслуженный учитель»; «Заслуженный работник народного образования»; «Отличник физической культуры и спорта»; «Нагрудный знак».	до 15
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	до 15

к положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного учреждения  
Дополнительного образования  
Спортивной школы города Зеи

### **Перечень**

#### **Целевых показателей и критериев эффективности деятельности руководителей и заместителей, основной категории работников Муниципального автономного учреждения Дополнительного образования Спортивной школы города Зеи**

1. целевые показатели и критерии эффективности деятельности  
руководителя Учреждения дополнительного образования:

**1. Форма отчета руководителей организаций дополнительного образования  
по достижению показателей эффективности деятельности**

№/п	Направление	№ показателя	Наименование показателя	Плановые значения показателей	Периоды оценки	Фактические показатели
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, по итогам проверок вышестоящей организации и контрольно-надзорных органов	2 б. – нарушений не выявлено 0 б. – проверка не проводилась	Ежемесячно	С 20 числа предыдущего месяца по 19 числа текущего месяца
				2 б. - жалобы отсутствуют		
		1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг на качество предоставления услуг общественными организациями		Ежемесячно	С 20 числа предыдущего месяца по 19 числа текущего месяца
2.	Качество управления ОО	2.1.	Количество обучающихся в организации дополнительного образования	4 б. - свыше 700 человек 2 б. – менее 700 человек	1 раз в год	На 01.09. ежегодно
		2.2.	Обеспеченность кадрами	3 б. - обеспеченность кадрами составляет 100% 2 б. - обеспеченность кадрами составляет от 90 до 99 % 1 б. – менее 89 %	1 раз в год	На 01.09. ежегодно
		2.3.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории(высшая, первая)	2 б. – 50 % и более 1 б. – 30 до 49 % 0 б. – от 20-29 %	1 раз в год	На 01.09. ежегодно

2.4.	Оказание платных услуг	2 б. - 500 000,00 руб. и более 1 б. - от 300 000,00 до 499 000,00 руб. 0 б. – менее 299 000,00	1 раз в год	С 01.01.2021 по 31.12.2021 (сумма полученных доходов учреждением)
2.5.	Наличие у организационных победителей региональных проектов и проекта ФЦПРО, участие в эксперименте. Реализация инновационного проекта	5 б. – победитель федерального уровня 3 б. – победитель регионального уровня 1 б. – за участие в эксперименте или одну площадку но не более 2-х баллов	1 раз в год	
2.6.	Обеспечение регистрации обучающихся в системе Навигатор по персонализированному учету программ дополнительного образования	5 б. - регистрация 100 % обучающихся 2 б. - регистрация 76 % обучающихся	1 раз в квартал	Информация по состоянию на 30.12.2021
2.7.	Своевременное предоставление документации, запрашиваемой Учредителем, Министерством образования и др.	1 б. – отсутствие нарушений сроков	Ежемесячно	С 20 числа предыдущего месяца по 19 числа текущего месяца
3.	Качество образовательной деятельности	3 б. – контингент сохранен более 80 % 1 б. – контингент сохранен от 60 до 80 %	1 раз в год	За 2020/2021 учебный год (учитывается по численности конкретного ребенка, кто был зачислен с начала учебного года и эти же дети числятся на конец учебного года, а не по



						общему количеству детей в учреждении)
		3.2.	Обеспечение безопасности образовательного процесса	2.6. – отсутствуют зафиксированные факты травматизма	1 раз в месяц	С 20 числа предыдущего месяца по 19 числа текущего месяца
		3.3.	Удовлетворенность потребителей качеством и доступностью предоставляемых услуг по результатам проведенного Учредителям анкетирования	2.6. – удовлетворенность потребителей более 90 %	1 раз в год	На 31.12.ежегодно
4.	Информационная открытость образовательной организации	4.1.	Актуальность размещения материалов организации на сайте в соответствии со ст. 29 Федерального закона от 21.12.2012 № 273 – ФЗ, постановлением Правительства РФ от 10.07.2013 № 582	2.6. – материалы размещаются в установленные сроки 1б. - материалы размещаются в установленные сроки, но имеют незначительные замечания	1 раз в квартал	отчет в феврале, марте за 4 квартал 2021
		4.2.	Диссеминация опыта ОО	3.6. – федеральный уровень 3.6. – региональный уровень 1.6. – муниципальный уровень	1 раз в квартал	отчет в феврале, марте за 4 квартал 2021
		4.3.	Формирование позитивного имиджа ОО в СМИ и социальных сетях	2б. – наличие публикаций 0.6. – отсутствие публикаций	1 раз в месяц	С 20 числа предыдущего месяца по 19 числа текущего месяца
				<b>Итого:</b>		