

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания трудового
коллектива МОУ ДО ДЮСШ № 2

Протокол № 01 от 21 мая 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ по МОУ ДО ДЮСШ № 2
№ 059/1 от 26 мая 2020 г.



Директор

«
»
2020г.

Попова Т.А.

2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №2 Г.КОНДОПОГА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №2 г.Кондопога Республики Карелия (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Кондопожского муниципального района, утвержденным Администрацией Кондопожского муниципального района.

1.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. В соответствии с пунктами 10, 32 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной календарный год, системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого администрацией Кондопожского муниципального района;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого администрацией Кондопожского муниципального района;

- настоящего Положения;
- Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Кондопожского муниципального района;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- размеры и виды повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы);
- виды дополнительных выплат (доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»);
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МОУ ДО ДЮСШ № 2.

1.5. При установлении заработной платы работников МОУ ДО ДЮСШ № 2 учитываются показатели целевых значений средней заработной платы работников, поименованных в «майских» Указах Президента Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ профессий рабочих, должностей специалистов и служащих, должностей работников образования, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. К установленному окладу работника в зависимости от занимаемой должности могут применяться повышающие коэффициенты.

2.3.1 Повышающие коэффициенты устанавливаются в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов, включая конкретный размер и сроки, определяются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту педагогическим работникам определяется путем умножения размера оклада работника на установленную ставку заработной платы в данный период времени и на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям (наличие квалификационной категории и наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности), их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент устанавливается:

- на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;
- на период действия квалификационной категории;
- на постоянной основе (за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности).

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3.2. В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды повышающих коэффициентов в следующих размерах:

1.Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории – устанавливается с целью мотивации работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

- За наличие высшей квалификационной категории – 0,1;
- За наличие первой квалификационной категории – 0,05.

2.Повышающий коэффициент к окладу за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности:

– За наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,2;

– За наличие почетного звания «Матер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Народный учитель Российской Федерации», Засуженный учитель Российской Федерации» - 0,2;

– За наличие почетного звания «Народный учитель Республики Карелия», «Заслуженный работник образования Республики Карелия», Заслуженный учитель Республики Карелия», «Заслуженный тренер республики Карелия», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры Республики Карелия» - 0,15;

– За наличие звания (нагрудного знака (значка)) «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник сферы образования» Российской Федерации», почетного звания « Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 0,1.

При наличии нескольких государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия повышающий коэффициент применяется по одному из оснований с более высоким значением повышающего коэффициента.

2.3.3. Право на увеличение размера оплаты труда работника при получении квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 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 сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. В случае если начисленная месячная заработная плата работников муниципального учреждения ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), данным работникам устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», устанавливается в соответствии с Порядком установления доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», работникам муниципальных учреждений Кондопожского муниципального района.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Кондопожского муниципального района, утверждаемым Администрацией Кондопожского муниципального района.

Заработная плата руководителя муниципальных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов, материальной помощи.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в соответствии с Порядком установления должностных окладов

руководителей муниципальных учреждений Кондопожского муниципального района, утверждаемого нормативным актом администрации Кондопожского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к окладу руководителя муниципального учреждения устанавливаются в порядке и размерах, определенных в разделе II настоящего Положения, на основании распоряжения администрации Кондопожского муниципального района.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя МОУ ДО ДЮСШ № 2

Повышающие коэффициенты к окладам заместителей руководителя устанавливаются в порядке и размерах, определенных в разделе II настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV и V настоящего Положения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются нормативным актом администрации Кондопожского муниципального района с учетом достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых администрацией Кондопожского муниципального района, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в соответствии с порядком назначения выплаты, определяемом настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

3.6. Руководителю, заместителям руководителя учреждения может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения, ее конкретных размерах принимает глава администрации Кондопожского муниципального района, но не более размеров, установленных Разделом VI настоящего Положения для работников учреждения, на основании письменного заявления руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, но не более размеров,

установленных Разделом VI настоящего Положения для работников учреждения, на основании письменного заявления заместителя руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МОУ ДО ДЮСШ № 2 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в размерах не ниже, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Карелия.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Кондопожского муниципального района.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника без учета повышающих коэффициентов, если иное не предусмотрено федеральными законами, нормативными актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами муниципального учреждения.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет в размере 4 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в

данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и в пределах утвержденных учреждению ассигнований на оплату труда.

4.6. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.8. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Размер выплат составляет 30 % от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование коллектива работников и конкретного работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

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

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденных учреждению ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на календарный год.

5.4. Вопросы о стимулирующих выплатах работникам рассматривает комиссия по заработной плате, члены которой назначаются приказом по учреждению.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников, в процентах от оклада или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном соотношении к окладу, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

5.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении учитывается:

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
- освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
- участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- достигнутые высокие результаты работы;
- повышенная интенсивность труда;
- проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
- особый режим работы;
- соблюдение стандартов оказания услуг;
- формирование здорового образа жизни;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и развитию спортивного мастерства учащихся (соревнования, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, фестивали, праздники и т.п.);
- подготовка победителей и призёров соревнований различного уровня, смотров-конкурсов и т.д.;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и др.);
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися;
- сохранность контингента учащихся;
- организация каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- подготовка спортсменов различного уровня, спортсменов-разрядников;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, качество выполняемой работы устанавливаются в абсолютных размерах исходя из заработанных баллов и в пределах, выделенных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда.

Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, конкретный размер выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению «Порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 2 г. Кондопога Республики Карелия».

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

Размер стимулирующей выплаты руководителю муниципального учреждения устанавливается распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

5.7. Работникам учреждения выплачивается надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

5.7.1.1. педагогическим работникам в размере 3 процента к окладу (ставки) за первый год работы и по 1 проценту за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада;

5.7.1.2. всем работникам учреждения, кроме, работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпункте 5.7.1.1. в размере 1 процент к окладу (ставки) за первый год работы и по 1 проценту за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 8 процентов оклада (ставки).

Максимальный размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам учреждения не может превышать 15 процентов, для других работников – 8 процентов.

5.7.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок.

В стаж непрерывной работы засчитывается:

5.7.2.1. работникам, предусмотренным в подпункте 5.7.1.1. Положения:

- время непрерывной работы как по основной должности, так и работе по совместительству педагогических работников в учреждениях образования.

5.7.2.2. работникам, предусмотренным в подпункте 5.7.1.2. Положения:

- время непрерывной работы как по основной должности, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на педагогических в учреждениях образования.

5.7.2.3. работникам, предусмотренным в подпунктах 5.7.1.1. 5.7.1.2 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.7.3. Стаж работы сохраняется:

5.7.3.1. при поступлении на работу в учреждение, при отсутствии во время перерыва другой работы:

- не позднее двух месяцев со дня увольнения из учреждений образования;
- не позднее трёх месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения образования (подразделения), сокращением штатов.

5.7.3.2. при замещении должностей, не относящихся к педагогическим в учреждениях образования.

5.7.4. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 5.7.3. в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

5.7.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

5.9. При премировании следует учитывать:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие документально зафиксированных замечаний, нарушений сроков со стороны руководителя, учредителя);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, без замечаний учредителя и предписаний контрольно-надзорных органов;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, имеющих районное, республиканское, межрегиональное, международное значение;
- удовлетворенность пользователей качеством предоставленных услуг и сервисов в отчетном периоде;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг, выполнения работ;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и особо важных работ, мероприятий, участие в проектной, выставочной деятельности и т.п.;
- своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности и иной информации по запросам учредителя, иных органов власти, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
- отсутствие аварийных ситуаций, произошедших по причине некачественного выполнения работниками своих обязанностей;
- отсутствие обоснованных обращений граждан, обслуживаемых учреждений и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
- отсутствие жалоб на качество оказания услуг учреждением, признанных обоснованными по результатам проверок учредителя и контрольно-надзорных органов.

5.10. Премирование работников осуществляется на основании приложения 2 к настоящему Положению «Порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 2 г. Кондопога Республики Карелия». Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения.

Размер премиальных выплат руководителю муниципального учреждения устанавливается распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

VI. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения, в том числе руководителю и заместителям руководителя может оказываться материальная помощь.

6.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, предусмотренных п. 9.2. приложения 2 к настоящему Положению «Порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 2 г. Кондопога Республики Карелия».

6.3. Выплата материальной помощи работникам производится на основании письменного заявления работника. К заявлению необходимо приложить соответствующие документы, обосновывающую данную просьбу.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения, ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

VII. Почасовая оплата труда

7.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.2. Размер почасовой оплаты труда устанавливается руководителем муниципального учреждения.

VIII. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с главой Администрации Кондопожского муниципального района.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

8.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.5. Должности работников должны соответствовать уставным целям учреждения, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей работников образования.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа № 2 г. Кондопоги Республики Карелия по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада, ставки зарплаты), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре)	10116
	2 квалификационный уровень (инструктор-методист, тренер-преподаватель)	10494
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н		
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень (лаборант, секретарь, администратор)	9400
	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	9725
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, инженер-энергетик, специалист по кадрам, инженер)	10701
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н		
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень (аппаратчик химводоочистки, дежурный по залу, уборщик служебных помещений, дворник)	8748

5	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень (электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	9074
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526		
6	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	9725
	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	10050
	2 квалификационный уровень (врач)	11026

Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не отнесены к ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь - сантехник	8748

ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы № 2 г. Кондопоги Республики Карелия

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение включает в себя виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Кондопожского муниципального района, утвержденным Администрацией Кондопожского муниципального района.

Данное Положение утверждается одновременно с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (уполномоченного представителя) и комиссией по разработке данного положения, действующей на основании нормативных документов.

Данное Положение является приложением к Положению о системе оплаты труда работников МОУ ДО ДЮСШ № 2 г.Кондопога РК.

Положение разработано в целях материальной заинтересованности в результатах своего труда, проявления инициативы, а также повышения качества выполняемых работ.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка или единовременная выплата за сложность, напряженность и специальный режим работы.

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ и т.д.).

1.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся: ежемесячная надбавка или единовременная выплата за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; ежемесячная надбавка или единовременная выплата за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и специалистов.

Надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и специалистов, устанавливается к должностному окладу с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

- Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

- Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

II. Порядок и условия установления доплат и надбавок.

2.1 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и в абсолютных величинах.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

2.2. На выплаты, установленные в процентном отношении к должностному окладу начисляется районный коэффициент 15% и 50% за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3 Доплаты определяет руководитель учреждения (директор) по согласованию с профсоюзной организацией (уполномоченного представителя) и комиссией по разработке данного положения, действующей на основании нормативных документов, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.4. Комиссия по оценке работы работников, собирается не реже одного раза в три месяца.

2.5. Премии и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.6. Основными критериям оценки качества выполняемых работ, в целях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, являются:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.
- повышение квалификации, профессиональная подготовка, стаж.

2.7. Стимулирующие выплаты и надбавки, а также премии по итогам работы выплачиваются при выполнении следующих условий:

- при отсутствии нарушений должностных обязанностей;
- при отсутствии нарушений трудовой дисциплины;
- при отработке полного количества рабочего времени в месяце.

В случае, если рабочее время в месяце отработано не полностью, работник может быть простимулирован пропорционально отработанному времени или за конкретный вид (объём) работ, выполненному в отработанное время.

2.8. Порядок изменения доплат и надбавок или их отмена:

2.8.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок от одного месяца до года приказом директора МОУ ДО ДЮСШ № 2. Они могут быть полностью отменены или уменьшены в связи с изменением объема, характера и качества производимых работ или сокращением фонда на доплаты приказом директора.

2.8.2. В связи с изменением содержания и форм деятельности работы МОУ ДО ДЮСШ № 2 возможны изменения и дополнения в данное Положение.

III. Перечень видов выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

3.1 Тренеру-преподавателю

За интенсивность и высокие результаты работы:

3.1.1 Сохранность контингента (полугодие, год)

Учебно-тренировочные группы:

1) 90% и выше - 5б.

2) 80% - 90% - 3б

Группы начальной подготовки:

1) 90% - 100 % - 3 б.

2) 80% - 90% - 2б.

3.1.2. Сдача контрольно-переводных нормативов (полугодие, год) – до 5 б.

3.1.3. За индивидуальную работу с одарёнными обучающимися (по индивидуальным планам, сверх нормы учебной нагрузки) - до 5б.

3.1.4. За участие в разработке авторских программ (за год) – до 10б.

3.1.5. По итогам работы над программой по самообразованию (за год) - 2б.

3.1.6. Проектирование и анализ учебно-тренировочного процесса с применением спортивных технологий - до 3б.

3.1.7. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в особых условиях с контингентом дошкольного и младшего школьного возраста, а также за работу с детьми с девиантным поведением и ОВЗ - до 5б.

3.1.8. Количество обучающихся - участников, победителей и призёров смотров- конкурсов. (в течении года за каждого участника) - 5б.

3.1.9. Организация выездов и проведение соревнований, спортивно-оздоровительных мероприятий – до 3б за каждое мероприятие.

3.1.10. Проведение спортивно-оздоровительных лагерей, сборов; за массовость. – до 10 б.

3.1.11. За работу с учащимися, которые находятся в учебно-тренировочных группах сверх списка – 3б.

3.1.12. За судейство соревнований (в т.ч. выездных):

- главный судья и главный секретарь - до 5 б;

- судейство соревнований (1,2 судья, хронометрист, стартёр, боковой, на ковре и т.д. в зависимости от вида спорта и уровня соревнований) - до 3б.;

3.1.13. За активную работу с родителями, проведение бесед, встреч, собраний, участие в воспитательно-разъяснительной работе – до 3 б.

3.1.14. За выполнение работ по улучшению и сохранению материально-технической базы, ремонт спортивного инвентаря и др. работы, не входящие в должностные обязанности тренера-преподавателя – до 20 б. или до 100% к должностному окладу.

3.1.15. - в целях частичной компенсации расходов на повышение оплаты труда педагогических работников для достижения ими целевых значений средней заработной платы работников, поименованных в «майских» Указах Президента Российской Федерации.

За качество выполняемых работ.

3.1.16. Выполнение спортивных разрядов согласно образовательной программе (за год)- 3б.

3.1.17. Выполнение образовательной программы (количество часов по учебному плану) - 2б.

3.1.18. За победителей, призёров и участников соревнований различного уровня:

Федеральный уровень - в Кубке и Первенстве России, Спартакиады школьников России (юноши и девушки) и другие всероссийские соревнования.

Место	Индивидуальные виды	Командные виды спорта
1 место	256.	-
2 место	206.	-
3 место	156.	-
4 место	126	-
5 место	106.	-
6 место	76.	-
участие	56.	206.

- Межрегиональные соревнования и физкультурные мероприятия - Зональные (территориальные) соревнований России, МО России, Спартакиады СЗФО (юноши и девушки), Первенства, Чемпионаты, турниры и т.д.

Место	Индивидуальные виды (за каждого)	Командные виды спорта
1 место	106	206
2 место	76.	156
3 место	56	106
участие	16	56

Региональный уровень - Первенства Министерства Образования Республики Карелия, Кубка Карелии, Чемпионата Карелии, Спартакиады школьников Республики Карелия, а также первенства, чемпионаты, турниры других субъектов РФ, межмуниципальные соревнования и физкультурные мероприятия.

места	индивидуальные виды (за каждого)	Командные виды спорта
1 место	16	56
2 место	0,76	36
3 место	0,56	26
участие	0,36	16

Муниципальный уровень - городские и внутришкольные соревнования

места	Индивидуальные виды (за каждого)	Командные виды спорта
1 место	0,36.	0,76.
2 место	0,26.	0,56.
3 место	0,16.	0,36.

3.1.19. За подготовку членов сборной команды РК (за 1 чел. в каждом соревновании) - 26.;

3.1.20. За подготовку спортсменов разрядников (в течении года за каждого человека)

Мастер спорта - 206.

КМС - 106..

I разряд - 56.

II разряд - 16.

III разряд - 0,56.

Юношеские разряды – по 0,2 б.

3.1.21. За распространение инновационного опыта: выступление на методических заседаниях – до 3 б.

3.1.22. За участие в смотрах-конкурсах (в год):

Победитель - 206.

Призёр - 106.

Участник - 56.

3.2. Инструктору-методисту, инструктору по физической культуре.

За интенсивность и высокие результаты работы:

- 3.2.1. Организация выездов и проведение соревнований, спортивно-оздоровительных мероприятий – до 3б за каждое мероприятие.
- 3.2.2. Организация и проведение учебно-тренировочных сборов и спортивно-оздоровительных лагерей (сбор документов, проведение собраний, выполнение программы лагеря, судейство и организация мероприятий в лагере, участие в приобретении, распределении, выборе инвентаря и наградной продукции) – до 35б. или до 100% от должностного оклада.
- 3.2.3. Составление аналитических материалов по культивируемым видам спорта в течение года (систематических и по требованию) – до 5 б.
- 3.2.4. Проведение мониторинга в учреждении среди обучающихся, педагогов и родителей - до 10б.
- 3.2.5. Организация и проведение учебно-тренировочных занятий с обучающимися общеобразовательных школ и дошкольных учреждений, а также организация и судейство соревнований не относящихся к Календарю ДЮСШ – до 3б.
- 3.2.6. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в период проведения плановых и внеплановых проверок учреждения - до 20 б.;
- 3.2.7. Методические разработки, в том числе учебные программы, публикации в СМИ и др. материалы – до 10б.
- 3.2.8. За приведение документации учреждения в соответствие с нормативно-правовой базой в условиях изменения законодательства РФ – до 5б.
- 3.2.9. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в особых условиях с контингентом дошкольного и младшего школьного возраста, а также за работу с детьми с девиантным поведением и ОВЗ - до 5б.
- 3.2.10. За ведение работы по заключению договоров и привлечению населения к занятиям плаванием – до 3б.
- 3.2.11. За проведение индивидуальных занятий – до 5 баллов.
- 3.2.12. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 100%.
- 3.2.13. Организация и проведения спортивных вечеров, спортивно-оздоровительных мероприятий, выпускного, юбилейных и памятных дат на отделениях – до 10б.;
- 3.2.14. В целях частичной компенсации расходов на повышение оплаты труда педагогических работников для достижения ими целевых значений средней заработной платы работников, поименованных в «майских» Указах Президента Российской Федерации.

За качество выполняемых работ.

- 3.2.15. Участие в разработке рабочих учебных программ по культивируемым в школе видам спорта. – 2б.
- 3.2.16. За качественную организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий по культивируемым видам спорта согласно календарного плана – до 3б.
- 3.2.17. За ведение документации в период подготовки и проведение спортивно-оздоровительного лагеря - 2б.
- 3.2.18. За подготовку документации к проведению процедуры аттестации - до 5б.
- 3.2.19. За качественную организацию и проведение занятий и спортивно-массовых мероприятий с населением, с обучающимися общеобразовательных школ и дошкольных учреждений - 3б.
- 3.2.20. Оформление информационных стендов – 2б.
- 3.2.21. Разработка спортивного календаря школы по отделениям, сметы - 3б.

IV.Перечень видов выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя школы.

4.1 Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

За интенсивность и высокие результаты работы:

- 4.1.1. Исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений (своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчётно-статистической информации) - до 10б.
- 4.1.2. Информационное обеспечение процесса. Управление в учреждении дополнительного образования. Обеспечение гласности образовательной политики (направленность на формирование общественного мнения). Обеспеченность информацией всех субъектов образовательного процесса - до 5б.
- 4.1.3. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (работа всех форм управления в соответствии с Уставом учреждения, протоколы заседаний). Результативность и эффективность работы. – до 5б.
- 4.1.4. Организация, проведение, участие в судействе спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях (внутришкольных, региональных, межрегиональных) – до 3б. за каждое мероприятие.
- 4.1.5. Организация и проведение учебно-тренировочных сборов и спортивно-оздоровительных лагерей (сбор документов, проведение собраний, выполнение программы лагеря, судейство и организация мероприятий в лагере, участие в приобретении, распределении, выборе инвентаря и наградной продукции) – до 35б. или до 60% от должностного оклада.
- 4.1.6. Проведение мониторинга в учреждении среди обучающихся, педагогов и родителей - до 10б.
- 4.1.7. Организация и проведение учебно-тренировочных занятий с обучающимися общеобразовательных школ и дошкольных учреждений, а также организация и судейство соревнований не относящихся к Календарю ДЮСШ – до 3б.
- 4.1.8. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в период проведения плановых и внеплановых проверок учреждения - до 20 б.;
- 4.1.9. Работа с молодыми специалистами, а также пед. работниками принятыми в ДЮСШ впервые – до 10б;
- 4.1.10. Организация системы контроля над учебным процессом, проведение внутришкольного контроля, предоставление аналитических документов к нему – до 10б.
- 4.1. 11. Разработка спортивного календаря школы по отделениям, сметы - 3б
- 4.1.12. Организация и проведения спортивных вечеров, спортивно-оздоровительных мероприятий, выпускного, юбилейных и памятных дат на отделениях – до 10б.;
- 4.1.13. Участие в организации аттестации тренеров-преподавателей (помощь в сборе материалов, в написании самоанализа и т.д.) – до 3б (за каждого).
- 4.1.14. Подготовка материалов, для участия в конкурсах одаренных спортсменов учреждения – до 5б..
- 4.1.15. Подготовка материалов для участия в конкурсах регионального, межрегионального значения: на лучшего обучающегося, на лучшего тренера, на лучшее учреждение – до 10б.
- 4.1.16. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 100%.

За качество выполняемых работ.

- 4.1.20. Организация и обеспечение инновационной деятельности учреждения: использование современных образовательных технологий, организация работы по разработке авторских программ дополнительного образования детей, наличие экспериментальных площадок, разработка новых форм организации воспитательного и образовательного процесса - до 10б.

4.1.21. Качественное руководство работой методического объединения, тренерских советов, Совета учреждения и других структурных подразделений - 3б.

4.1.22. За качественную организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий по культивируемым видам спорта согласно календарного плана – до 3б.

4.1.24. За ведение документации в период подготовки и проведение спортивно-оздоровительного лагеря - 2б.

4.1.25.

4.1.26. За качественную организацию и проведение занятий и спортивно-массовых мероприятий с населением, с обучающимися общеобразовательных школ и дошкольных учреждений - 3б.

4.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части.

За интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Участие в закупке инвентаря и др. оборудования для нужд учреждения - до 3 б.

4.2.2. Активность и инициативность в развитии МОУ ДО ДЮСШ № 2 – до 5 б.

4.2.3. Сохранность материально-технических средств и оборудования - до 5б.

4.2.4. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в период проведения плановых и внеплановых проверок учреждения - до 20 б.;

4.2.5. За участие в ремонтно-строительных работах - до 10б.

4.2.7. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 100%.

За качество выполняемых работ.

4.2.8. Готовность школы к новому учебному году – 5б.

4.2.9. Сохранность школьного инвентаря и материальных ценностей в соответствии инвентаризации и отсутствие замечаний со стороны МУ ЦБСОО – до 20б.

4.2.10. Развитие учебно-тренировочной базы. Привлечение заинтересованных лиц (мероприятия) – до 10б.

4.2.11. Содержание зданий, сооружений и имущества (текущие, капитальные ремонты и т.д.) - до 5б.

4.2.12. Развитие материально-технической базы спортивной школы - 3б.

4.2.13. Привлечение спонсоров для выполнения различных видов работ - 3б.

4.2.14. Рациональный закуп и контроль за использованием хозяйственных нужд и канцелярии – до 5б.

V.Перечень видов выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала школы.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся: инженер, специалист по охране труда, секретарь-руководителя, специалист по кадрам, медицинская сёстры, администратор бассейна.

5.1. Специалист по охране труда.

5.1.1. За обеспечение безопасности во время проведения спортивно-массовых мероприятий – до 5б.

5.1.2. За разработку локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости учебного процесса в школе: документация по антитеррористической защищённости (наличие полного пакета документов), противопожарной безопасности, охране труда, ГО и ЧС. – до 10б.

5.1.3. За интенсивную и напряжённую работу в период проведения соревнований – до 3б.

5.1.4. Отсутствие нарушений требований по охране труда и комплексной безопасности (в том числе, антитеррористической), пожарной и электробезопасности - до 10б.

5.1.5. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 70% от должностного оклада.

5.2. Секретарь руководителя, специалист по кадрам.

5.2.1. Качественное ведение делопроизводства и номенклатурных дел - до 5б.

5.2.2. За ведение кадров, архивных дел, воинского учета, ведение личных дел - до 3б.

5.2.3. За работу с Пенсионным фондом, центром занятости и др. (формы статистической отчетности) – до 5 б.

5.2.4. За сложность и напряжённость, специальный режим работы в период проведения плановых и внеплановых проверок учреждения - до 20 б.;

5.2.5. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы - 2б.

5.2.6. За ведение документации в период подготовки и проведения спортивно-массовых мероприятий - до 3б.

5.2.7. За обслуживание официального сайта учреждения и своевременное обновление информации на сайте – до 10б.

5.2.8. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 30 б. или до 100%.

5.3. Медицинская сестра

5.3.1. За соблюдение гигиенических норм и требований работы бассейна (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.3.2. За качественное обслуживание населения, пользующегося услугами бассейна (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.3.3. За соблюдение и контроль за графиками проведения уборок, замены воды, прохождения медицинских осмотров сотрудниками бассейна (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.3.4. За обеспечение безопасности во время проведения учебно-тренировочных занятий и занятий групп свободного плавания.

5.3.5. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 20%

5.4. Администраторы бассейна

5.4.1. За своевременный сбор и сдачу денежных средств с посетителей бассейна (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.4.2. За добросовестное соблюдение кассовой дисциплины (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.4.3. За интенсивность и качество работы при проведении рекламных акций и конкурсов в плавательном бассейне (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.4.4. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 20%

5.4.5. Соответствующее оформление территории и зданий в соответствии с современными эстетическими нормами, уход за растениями и т.д. – (месяц, квартал, год) – 1б.

5.5. Заведующий хозяйством

За интенсивность и высокие результаты работы:

5.5.1. Участие в закупке инвентаря и др. оборудования для нужд учреждения (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.2. Активность и инициативность в развитии МОУ ДО ДЮСШ № 2 (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.3. Сохранность материально-технических средств и оборудования (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.4. Предоставление различного рода информации в вышестоящие органы и заключение договоров с обслуживающими организациями (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.5. За участие в ремонтно-строительных работах (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.6. За подготовку мест для проживания спортсменов в период соревнований. (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

5.5.7. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 50%.

За качество выполняемых работ.

- 5.5.8. Готовность школы к новому учебному тренировочному году – 5б.
- 5.5.9. Сохранность школьного инвентаря и материальных ценностей в соответствии инвентаризации и отсутствие замечаний со стороны МУ ЦБСОО – до 10%
- 5.5.10. Развитие учебно-тренировочной базы. Привлечение заинтересованных лиц (мероприятия). (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 5.5.11. Содержание зданий, сооружений и имущества (текущие, капитальные ремонты и т.д.) (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 5.5.12. Развитие материально-технической базы спортивной школы (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 5.5.13. Привлечение спонсорских средств (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

VI. Перечень видов выплат стимулирующего характера для младшего обслуживающего персонала школы.

6.1. Рабочие по комплексному обслуживанию зданий:

- 6.1.1. Содержание зданий, сооружений и имущества (текущие капитальные ремонты и т.д.) (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.1.2. Участие в генеральных уборках школы – (месяц, квартал, год) - 1,2,3б
- 6.1.3. За сохранность и качественное обеспечение педагогического состава инвентарем – (месяц, квартал, год) - 1,2,3б
- 6.1.4. За устранение аварий и проведение слесарных, сантехнических и других видов работ (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.1.5. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 20%
- 6.1.6. Качество работы младшего обслуживающего персонала (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

6.2. Сторож:

- 6.2.1. Осуществление контроля за порядком и чистотой в помещении и на территории школы в период проживания спортсменов в комнатах проживания – 1б.
- 6.2.2. Контроль за безаварийной и бесперебойной работой всех коммунальных систем и своевременное оповещение вышестоящих органов о любых нарушениях в их работе – 1,2 б.
- 6.2.3. Качество работы младшего обслуживающего персонала (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.2.4. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности – до 20%
- 6.2.5. За уборку прилегающих к охраняемому зданию территорий - (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

6.3. Уборщики служебных помещений:

- 6.3.1. За качество ежедневной уборки помещения (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.3.2. Участие в генеральных уборках школы (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.3.3. Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.3.4. Качество работы младшего обслуживающего персонала (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.3.5. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности – до 20%
- 6.3.6. Соответствующее оформление территории и зданий в соответствии с современными эстетическими нормами, уход за растениями и т.д. – (месяц, квартал, год) – 1б.

6.4. Дежурный по залу:

- 6.4.1. Соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в помещениях спортивного корпуса (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.2. Соблюдение пропускного режима (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.3. Оперативное реагирование на сигналы охранно-пожарной сигнализации (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

- 6.4.4. Активное участие в работе по благоустройству спортивного корпуса (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.5. Участие в ремонте. В зависимости от сложности и объема выполненной работы (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.6. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны тренеров и родителей (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.7. Напряженность работы в дни проведения соревнований (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.8. Оперативность при решении нестандартных ситуаций (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.9. Своевременное предупреждение администрации и соответствующих органов (милиции, аварийных служб) о происходящем ЧП (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.4.10. Инициатива, творчество в работе, предложения по улучшению качества работы ОУ (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.

6.5. Лаборант:

- 6.5.1. Качество работы младшего обслуживающего персонала (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.5.2. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности – до 20%
- 6.5.3. Соответствующее оформление территории и зданий в соответствии с современными эстетическими нормами, уход за растениями и т.д. – (месяц, квартал, год) – 1б.

6.6. Аппаратчики химводоочистки:

- 6.6.1. За качество очистки воды и соблюдение температурного режима (месяц, квартал, год) - 1,2,3б
- 6.6.2. Качество работы младшего обслуживающего персонала (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 6.6.3. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности – до 20%

VII. Перечень видов выплат стимулирующего характера инженеру школы.

- 7.1. Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов -(месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.2. Исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.3. Безаварийная работа технического оборудования бассейна и оборудования для обслуживания инвалидов -(месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.4. Оперативность устранения аварийных ситуаций (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.5. Контроль за экономным расходованием воды, электрической и тепловой энергии - (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.6. Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации(месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.7. Своевременное проведение профилактических работ(месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.8. Качественный контроль соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, ТБ и ПБ обслуживающим персоналом(месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.9 Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.10. Своевременная подача заявок на приобретение расходных материалов (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.11. Проведение мероприятий по улучшению эксплуатации и обслуживания оборудования (месяц, квартал, год) - 1,2,3б.
- 7.12. Ведение мониторинга работы технического оборудования

7.13. Качественный контроль расходования химреагентов, инструментов, расходных материалов (месяц, квартал, год) - 1,2,36.

7.14. Инициатива, творчество в работе, предложения по улучшению качества работы ОУ (месяц, квартал, год) - 1,2,36.

VIII. Премияльные выплаты по итогам работы.

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели;
- итоги работы ОУ за месяц, квартал, год.

8.2. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения;

8.3. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

IX. Иные виды выплат.

В пределах установленного фонда оплаты труда могут быть начислены следующие виды надбавок:

9.1. За общественную деятельность.

Председателю профсоюзного комитета выплачивается стимулирующая выплата за общественную деятельность в размере 15% от должностного оклада, с начислением районного коэффициента 15% и 50% за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2 Материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается только основным работникам МОУ ДО ДЮСШ №2, по их личному заявлению. Размеры материальной помощи, а также порядок ее установления, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, органов местного самоуправления Кондопожского муниципального района, с учетом мнения председателя профсоюзного органа школы.

- В связи с трудным материальным положением - до 7000 руб.
- Смертью близких родственников и в случае смерти сотрудника - до 7000 руб.
- Вступление в брак - до 7000 руб.
- Рождение ребенка - до 7000 руб.
- К юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и далее) до одного должностного оклада.