

СОГЛАСОВАНО

Протокол
профсоюзного
комитета
№ 11
от «03» ноября 2015 г.

СОГЛАСОВАНО

Совет школы
Протокол № 2
от «03» ноября 2015 г.

ПРИНЯТО

Решением
Общего собрания
работников
Протокол № 5
от «09» ноября
2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО
«Обоянская ДЮСШ»
Т.Ю.Абрамова
Приказ № 232
от «10» ноября
2015 года

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Положение) разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного постановлением Главы Обоянского района Курской области от 07.12.2009 г. № 869 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», решения Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 15 сентября 2011 г. № 5/52-II «О внесении изменений в примерные Положения об оплате труда работникам муниципальных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», «Обучение в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) для специалистов, имеющих высшее профессиональное образование», «Прочая деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационно-вычислительных технологий», «Деятельность в области бухгалтерского учета и аудита», «Деятельность детских лагерей на время каникул».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее - Учреждение).

3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, рекомендуемые условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Представительным Собранием Обоянского района Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя Учреждения, включая размер оклада, размер и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 января 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

6. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемые в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, решениями Представительного Собрания Обоянского района Курской области, содержащим нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией "Федерация профсоюзных организаций Курской области" и

Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

-Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

-мнения первичной профсоюзной организации, и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета Обоянского района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Директор Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2008 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников указаны в приложениях № 1-3 к настоящему Положению.

2.2. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

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

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно, по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющих другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня

награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

6.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

6.5. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждены решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 г. № 4/21-П по представлению Управления образования Администрации Обоянского района Курской области от 18.02.2010 г № 4/24-П.

6.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения утвержден решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области.

6.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора Учреждения, заместителя директора в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Обоянского района Курской области.

6.8. Директору Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области. Заместителю руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения.

6.9. Для директора, заместителя директора предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

6.10. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

6.11. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляется за счет бюджетных обязательств, централизованных Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области на эти цели.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных

учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010г. № 4 /22 - II «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при, работе полный день, 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;

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.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее, полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010г. № 4 /23 - II «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

В целях дифференциации оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в пределах имеющихся средств на выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться следующие персональные повышающие коэффициенты:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за наличие первой квалификационной категории в размере 15% к должностному окладу (ставке заработной платы);
- молодым специалистам в течение первых трех лет работы в размере 30% к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ (Приложении № 5 к настоящему Положению).

3.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, 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:

заместителю руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы согласно Положению о премировании работников МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ» (Приложение № 6 к настоящему Положению).

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам, должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

4. Особенности оплаты труда в Учреждении:

4.1. оплата труда педагогических работников (тренеров-преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

4.2. при установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания видов спорта. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в Учреждении его руководитель, определяется Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области, а других работников, выполняющих ее помимо основной работы, - самостоятельно Учреждением.

Педагогическая работа в Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа директора Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования Администрации Обоянского района Курской области.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на этот период, для выполнения другими педагогическими работниками.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.3. тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

4.4. в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогическим работникам за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5.в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.6.почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.7.среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

4.8. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся учреждений дополнительного образования	0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из размера должностного оклада 2911 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Обоянского района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

3. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
Администрации Обоянского района
Курской области

Попов Е.А.

«10» *Сентябрь* 2015 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области на 2016-2018 гг.

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационн ым уровням	должностн ой оклад (ставка) руб.	должностной оклад при наличии 2 квалификацион ной категории (ставка) руб.	должностной оклад при наличии 1 квалификацион ной категории (ставка) руб.	должностной оклад при наличии высшей квалификацион ной категории (ставка) руб.
2 квалификационн ый уровень	Тренер- преподаватель	6016	7138	7732	8297
3 квалификационн ый уровень	Методист	6057	7253	7808	8379

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области на 2016-2018 гг.

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих
первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (руб).
1 квалификационный уровень	сторож; уборщик производственных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2912

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области на 2016-2018 гг.

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников**

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.	должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4945	5431	5958	6524

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области на 2016-2018 гг.

Повышающие коэффициенты к окладу за специфику работы:

1. Специалистам за работу в сельской местности 0,25

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Обоянская детско-юношеская спортивная школа»
Курской области на 2016-2018 гг.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская
спортивная школа» Курской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Положение) разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;
-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Положением «О новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (Постановление Главы Обоянского района Курской области от 07.12.2009 г. № 869) с изменениями и дополнениями.

-решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 г. № 4 /23-II «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области»

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Учреждение).

1.3. Данное Положение распространяется на все категории работников Учреждения, за исключением руководителя, выплаты стимулирующего характера которому устанавливаются учредителем

1.4. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении обеспечивается на принципах объективности оценки деятельности работников, коллегиальности, открытости и гласности.

1.5. Работникам Учреждения, отсутствовавшим на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие

выплаты, по причинам: заболевания, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и других уважительных причин, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

Работникам, работавшим неполный расчетный период, начисление стимулирующих выплат производится только за фактически отработанное время.

1.6. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются в абсолютном размере к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

1.7. В целях поощрения работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

1.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев эффективности деятельности, различных категорий работников Учреждения (Приложение №1).

С целью материальной поддержки молодых специалистов и педагогических работников, вновь поступивших на работу, по решению общего собрания работников (Протокол от 25.08.2015 г. № 1), по согласованию с профсоюзным комитетом (Протокол от 28.08.2015 г. № 8) установить стимулирующие выплаты с 01.01.2016 года в размере 20% из общей суммы стимулирующих выплат.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в месяц в текущем году для педагогических работников и 1 раз в полугодие для заместителя директора и методиста.

1.10. Стимулирующие выплаты при совмещении должностей производится по основной должности и основному месту работы. Однако если работник достигает значимых для Учреждения результатов по другой должности, по согласованию с профкомом и представлению директора может быть принято решение о материальном вознаграждении работника.

1.11. Из общей суммы средств выделяемых на выплаты стимулирующего характера 20% составляет фонд директора, используемый на поощрительные выплаты по результатам работы (премии) особо отличившихся работников при выполнении ими срочных, важных, неотложных работ, оказание дополнительной материальной помощи, а также поощрение юбиляров. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора.

1.12. Премияльные выплаты из фонда директора устанавливаются в соответствии с Положением «О премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области.

1.13. Стимулирующая надбавка может быть уменьшена или отменена в случае зафиксированного в установленном порядке нарушения работником трудовой дисциплины (по представлению соответствующих справок, докладных и т.п.) по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины);

- нарушение исполнительской дисциплины (невыполнение должностных обязанностей, распоряжений и приказов администрации Учреждения);

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество учебного процесса, нарушение педагогической этики);

- детский травматизм по вине работников Учреждения;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения.

1.14. Для всесторонней и объективной оценки эффективности деятельности работников создается комиссия по выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии.

2.1. Комиссия является рабочим органом Учреждения.

2.2. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

2.3. Состав Комиссии не менее 5-9 человек избирается на заседании Педагогического совета, согласовывается с профкомом и утверждается приказом по Учреждению.

В состав Комиссии включаются представители:

- административно-управленческого аппарата;

- профсоюзного комитета;

- педагогического коллектива;

- обслуживающего персонала.

Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

2.4. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся в конце каждого месяца, по итогам которого производятся выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Комиссия правомочна принимать решения при наличии на заседании более половины членов Комиссии. Каждый из членов имеет один голос. Решение комиссии о рекомендации установления размера стимулирующей выплаты каждому работнику принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании.

При равенстве голосов «за» и «против» решение принимается в сторону увеличения количества баллов.

2.6. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

2.7. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Работники Учреждения не позднее 25 числа каждого месяца, по итогам работы которого осуществляется стимулирование, представляют секретарю Комиссии заполненный оценочный лист.

3.2. Оценочные листы, предоставленные после срока, указанного в пункте 3.1., к рассмотрению не принимаются.

3.3. На основании показателей оценочного листа Комиссия:

- выявляет соответствие информации в предоставленных оценочных листах;

- проводит собственную оценку деятельности каждого работника на основании предоставленных оценочных листов и подтверждающих деятельность документов (при наличии).

3.4. Комиссия имеет право запрашивать разъяснения, дополнительные сведения о результатах работы работников.

Дополнительными сведениями о деятельности работника являются:

- результаты внутришкольного контроля;

- результаты промежуточной и итоговой аттестации;

- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;

- документация заместителя директора;

- статистические данные;

- анализ работы по итогам рассматриваемого периода;

- школьная документация.

3.5. Результатом оценки являются подписанные каждым членом Комиссии оценочные листы.

3.6. После установления баллов по каждому критерию оценки результативности профессиональной деятельности работников производится подсчет общего количества баллов каждому работнику Учреждения за указанный период путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов.

3.7. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием после знакомства работников с результатами их деятельности оформляется итоговый протокол, который передается директору Учреждения.

3.8. Директор Учреждения рассматривает рекомендации Комиссии, готовит проект приказа о выплатах стимулирующего характера работникам и направляет его и обоснование к нему в профсоюзный комитет для согласования.

3.9. Профсоюзный комитет в срок не позднее 3-х рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает его на своем заседании и направляет директору Учреждения выписку из протокола о согласовании по проекту приказа в письменной форме.

3.10. В случае если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом приказа, либо содержит предложения по его совершенствованию, директор Учреждения может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.11. При не достижении согласия возникшие разногласия регулируются в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

3.12. После издания приказа, директор Учреждения должен ознакомить работников с ним под роспись в 3-х дневный срок.

3.13. Решение директора об установлении стимулирующей выплаты доводится до работников в принятой в Учреждении форме (в баллах) с учетом статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

3.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности о распределении стимулирующих и премиальных выплат работникам Учреждения осуществляется путем представления информации на доске объявлений в тренерской.

3.15. В случае несогласия работника с решением об установлении стимулирующей выплаты, работник вправе, в течение одного дня, подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности по установленным критериям директору. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения норм установленных Положением об оплате труда работников Учреждения, технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.16. Директор инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм установленных Положением об оплате труда работников Учреждения, или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения и внести изменения в итоговый протокол.

3.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

Тренер-преподаватель _____ (ФИО)			
_____ (месяц) _____ (год)			
Критерии	Показатели	коэффициент показателя	Самооценка / Оценка
1. Результативность образовательной деятельности	1.1. Качество освоения программы (по итогам промежуточной аттестации и итоговой аттестации) - низкий до 30% - ниже среднего до 40% - средний до 50% - выше среднего от 50 до 80 % - высокий - более 80 %	Один раз в год - 2 2 4 6 8	
	1.2. Сохранность контингента - 100% - более 90%	Один раз в полугодие 5 3	
	1.3. Участие обучающихся в соревнованиях:	Ежемесячно	
	1.3.1. Официальные всероссийские соревнования (ЦФО, Первенство и Кубок ОГФСО, спартакиада обучающихся, Первенство и Чемпионат вузов России)	15	
	1.3.2. Турниры (международные, всероссийские, межобластные), личные первенства.	10	
	1.3.3. Областные соревнования: - турниры; - первенство, Чемпионат, Кубок области	5 10	
	1.3.4. Районные соревнования: - открытые первенства - первенства	5 3	
	1.3.5. Первенства МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ»: - межобластные; - областные; - районные;	5 5 3	
	1.3.6. Матчевые встречи (на выезде)	3	
	1.3.7. Внутриучрежденческие соревнования: (по ОФП, между группами по различным видам спорта, квалификационные соревнования)	3	
	1.4. Результативность участия обучающихся в соревнованиях (при наличии подтверждающих документов)	Ежемесячно	
	1.4.1. Официальные всероссийские соревнования (ЦФО, Первенство и Кубок ОГФСО, спартакиада обучающихся, Первенство и Чемпионат вузов России): - победители - призеры - участие	30 25 15	

1.4.2. Турниры (международные, всероссийские, межобластные), личные первенства: - победители - призеры - участие	10 8 5	
1.4.3. Областные соревнования: (турниры): - победители - призеры - участие (первенство, Чемпионат, Кубок области): - победители - призеры - участие	7 5 3 10 8 5	
1.4.4. Районные соревнования: (открытые первенства, первенства): - победители - призеры - участие	5 3 1	
1.4.5. Первенства МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ» (межобластные, областные): - победители - призеры - участие (районные): - победители - призеры - участие	8 5 3 3 2 1	
1.5. Результативность повышения квалификации обучающимися -наличие обучающихся, имеющих звание МС; -наличие обучающихся, имеющих звание КМС; -наличие обучающихся, имеющих 1 спортивный разряд; -наличие обучающихся, имеющих 2, 3 спортивный разряд; -наличие обучающихся, имеющих юношеские разряды	Ежемесячно 30 х кол-во 15 х кол-во 8 х кол-во 4 х кол-во 1 х кол-во	
1.6. Участие обучающихся в (сборах) в составе сборных команд: - Курской области - Российской Федерации	За текущий месяц 15 30	
1.7. Результативность повышения профессиональной спортивной подготовки (при наличии официального документа) Зачисление обучающихся: - в школы, училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства - в профессиональные команды (клубы мастеров) - в состав сборной команды Курской области	В течение года 10 10 5	
1.8. Увеличение количества обучающихся в группах выше максимальной укомплектованности (при предоставлении аналитических материалов зам. директора по УВР)	заполняется по окончании каждого полугодия 3	
1.9. Организация и проведение внутригруппных мероприятий экскурсий, походов, тематических вечеров, конкурсов и т.п. (при наличии фото, видеоматериалов, положений, сценариев, приказов, отчетов)	Ежемесячно 3 (за каждый вид)	

Общая сумма баллов по 1 критерию:

2. Результативность деятельности в социуме	2.1. Организация и проведение мероприятий различного уровня (на основании приказов).	Ежемесячно	
	2.1.1. Организация и проведение областных, межрегиональных соревнований	10	
	2.1.2. Организация и проведение муниципальных соревнований	5	
	2.1.3. Организация и проведение Первенства МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ»	5	
	2.1.4. Организация и проведение внутриучрежденческих соревнований	3	
	2.2. Участие в судействе мероприятий различного уровня (на основании приказов).	Ежемесячно	
	2.2.1. Участие в судействе соревнований областного, межрегионального уровня.	10	
	2.2.2. Участие в судействе соревнований муниципального уровня	5	
	2.2.3. Участие в судействе первенства МБОУ ДОД «ДЮСШ»	5	
	2.2.4. Участие в судействе внутриучрежденческих соревнований.	1	
	2.3. Участие обучающихся Учреждения в соревнованиях различного уровня, вида (на основании протоколов соревнований).	Ежемесячно	
	2.3.1. Спартакиада школьников:		
	- районная	1	
	- областная	5	
2.3.2. Олимпиада по физической культуре			
- районная	1		
- областная	5		
2.3.3. Президентские состязания:			
- районные	1		
- областные	3		
2.3.4. Президентские спортивные игры			
- районные	1		
- областные	3		
2.3.5. Районные соревнования	3		

Общая сумма баллов по 2 критерию:

3. Результативность участия педагога в инновационной и методической работе	3.1. Педагогом разработаны методические пособия (за рассматриваемый период)	10 (за каждое)	
	3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов (за рассматриваемый период)	3 (за каждое)	
	3.3. Подготовлено и оформлено портфолио педагога (1 раз в год)	3	
	3.4. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе <i>Областного уровня</i>		
	- победитель;	20	
	- призёр;	15	
	- участник конкурсов	10	
<i>Всероссийского уровня</i>			
- победитель;	50		
- призёр;	40		
- участник конкурсов	20		
3.5. Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия, мастер-классы (за каждое)			
- на базе учреждения	5		
- на муниципальном уровне	10		
- на региональном уровне	15		
3.6. Наличие выступлений на методических			

	семинарах, объединениях и т.п.:		
	- внутриучрежденческого уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	3	
	- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, и т.д.)	5	
	- областного и всероссийского уровня	10	
	3.7. Разработка и внедрение авторских программ (при наличии в течение года)	10	
	3.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагога в методических изданиях (за каждое)	5	
	3.9. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка к учебному году (1 раз в год в сентябре)	5	
	3.10. Активное участие педагога в повышении педагогического мастерства (семинары, конференции и т.п.) - заполняется при наличии сертификата):		
	- областном уровне	15	
	- всероссийский уровень	30	
Общая сумма баллов по 3 критерию:			
4. Уровень профессиональной культуры педагога	2.1. Культура и этика общения с обучающимися (выявляется на основании анкетирования обучающихся и родителей), сдержанное, вежливое отношение к ребенку, не унижающее его достоинств (заполняется 1 раз в год)	2	
	2.2. Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, ИКТ (по итогам посещенных занятий, мероприятий)	3	
	2.3. Результативность деятельности педагога по профессиональной ориентации обучающихся (по проведенным мероприятиям с приглашением администрации)	2 (за каждое)	
	2.4. Наличие блога, странички, сайта педагога в сети Интернет (ежемесячное обновление информации) – заполняется за рассматриваемый период	5	
	2.5. Размещение в СМИ статей о результатах деятельности педагога (заполняется каждый месяц при наличии в СМИ статьи (статей))	2 (за каждую)	
	2.6. Проведение мониторинга качества образования (по анализу деятельности) – заполняется в конце учебного года	5	
	2.7. Стаж работы в сфере образования:	Ежемесячно	
	-до 10 лет	5	
	-11-20 лет	10	
	-21-30 лет	15	
	-31 и более	20	
2.8. Награды, благодарности:	(за рассматриваемый период)		
Школьные	3		
Районные	5		
Областные	10		
Ведомственные	20		
Правительственные	20		
Спортивные звания:			
МС СССР, МС РФ (постоянно за каждый месяц)	10		
КМС (в течение 2х лет с даты присвоения звания)	5		

Общая сумма баллов по 4 критерию: _____			
5. Общественная работа	5.1. Участие в профессиональных общественных организациях, объединениях (Федерациях по видам спорта)	1	
	5.2. Работа в школьных комиссиях (при условии реального исполнения своих обязанностей)	Ежемесячно 2 (за работу в каждой)	
	5.3. Выполнение административных и общественных поручений (секретарь педсовета, общего собрания работников, производственного совещания и т.п. при условии реального исполнения своих обязанностей)	3 (за каждое поручение)	
	5.4. Реализация общешкольных массовых мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения (День открытых дверей, День выпускника и т.п.): - подготовка, организация - участие	(за каждое) 5 2	
Общая сумма баллов по 5 критерию: _____			
6. Работа с документацией	6.1. Педагог своевременно и качественно ведет соответствующую документацию (журналы, отчеты и др.) – заполняется, если нет замечаний зам. директора по УВР.	Ежемесячно 3	
	6.2. Правильность и своевременность сдачи отчетов (заполняется, если нет замечаний зам. директора по УВР)	Ежемесячно 2	
Общая сумма баллов по 6 критерию: _____			
7. Результативность работы с родителями	7.1. Вовлеченность родителей в мероприятия (по проведению мониторинга родителей)	В конце учебного года 3	
	7.2. Посещаемость родителями родительских собраний (по проведению мониторинга родителей) 80-100% 50-79%	В конце учебного года 4 3	
Общая сумма баллов по 7 критерию: _____			
Тренер-преподаватель		Всего баллов:	
Проверил	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
	_____	_____	_____
(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)	
Методист _____ (ФИО)			
_____ (месяц) _____ (год)			
Заполняется 1 раз в полугодие			
Критерии	Показатели	коэффициент показателя	Самооценка / Оценка
1. Результативность образовательной деятельности	1.1. Наличие и реализация в учреждении дополнительных общеобразовательных программ:		

	-прошедших экспертизу РЭС	5	
	-прошедших экспертизу КИРО	10	
	1.2.Результативное участие детей в соревнованиях (за каждое соревнование)		
	-внутри учреждения;	1	
	-муниципальных;	2	
	-региональных, всероссийских, международных	4	
	1.3. Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (за каждый конкурс):		
	-региональных	8	
	- всероссийских	15	
	1.4.Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	8	
	1.5.Участие в организации каникулярного отдыха обучающихся	3	
Общая сумма баллов по 1 критерию:			
2.Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность	2.1.Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства:		
	- регионального уровня	8	
	-федерального уровня	15	
	2.2.Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	5	
	2.3.Выполнение годового плана методических мероприятий:		
	- 100%	8	
	- 70%	4	
	-менее 70%	1	
	2.4.Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах)	3	
2.5.Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик:			
- системное использование	10		
- эпизодическое использование	5		
2.6.Наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогические советы, семинары, методические объединения, конференции и т.п.), проведение педагогами открытых занятий (мастер-классов):			
- внутриучрежденческий уровень	1		
- муниципальный уровень	2		
- региональный уровень	5		
- федеральный уровень	7		
2.7. Педагогами подготовлены и оформлены портфолио:			
- более 80% педагогов	8		
- от 60 до 80%	5		
- от 40 до 60 %	3		
2.8.Положительная динамика количества аттестованных педагогов	3		
Общая сумма баллов по 2 критерию:			
3.Уровень	3.1.Активное участие в разработке и реализации	2	

профессиональной культуры и исполнительской дисциплины	программы развития учреждения, годового плана, социальных проектов		
	3.2.Наличие авторских публикаций, выполненных методистом -на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	6 8 10	
	3.3.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта учреждения	8	
	3.4.Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	3	
	3.5. Наличие портфолио методиста	3	
	3.6.Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности учреждения, участие в подготовке Публичного доклада	5	
	3.7. Культура и этика общения с обучающимися, педагогами и родителями: -сдержанное, вежливое отношение людям, не унижающее их достоинство.	3	
	3.8.Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.	3	
	3.9.Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	10	
Общая сумма баллов по 3 критерию: _____.			
4.Общественная работа	4.1.Общественная деятельность методиста, участие в профессиональных общественных организациях, объединениях	1	
	4.2. Работа в комиссиях, советах, рабочих группах	5	
	4.3. Выполнение общественных поручений	3	
	4.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности учреждения в СМИ	7	
Общая сумма баллов по 4 критерию: _____.			
		Всего баллов:	
Методист	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
Проверил	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
	_____	_____	_____
	(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)
_____	_____	_____	
(Фамилия, инициалы)	(подпись)	(дата)	

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская
спортивная школа» Курской области**

1.1. Положение о премировании (далее – Положение) разработано с целью материальной поддержки работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Обоянская детско-юношеская спортивная школа» Курской области (далее – Учреждение) и регулирует порядок и условия установления и выплаты премий.

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Выплаты премий работникам производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «Обоянская ДЮСШ» (20% премиального фонда), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения (при наличии таких средств).

1.4. Премирование работникам не производится в случае отсутствия средств указанных в п. 1.3. настоящего раздела.

1.5. Премирование осуществляются по решению директора Учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.п.).

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников Учреждения производится:

-единовременно (за качество выполненных работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за работу не входящую в должностные обязанности и т.п.);

-по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год).

2.1. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях. Максимальным размером премия не ограничивается.

2.2. По решению директора Учреждения и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работники, имеющие дисциплинарное взыскание, а также нарушившие Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные акты Учреждения или допустившие упущение в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

2.3. Депремирование или снижение премии работника осуществляется на основании приказа по Учреждению с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, в котором указываются причины депремирования или снижения размера премии работника.

2.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.4. Премирование производится на основании приказа по Учреждению с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

2.5. Премирование работников по итогам работы за период производится по следующим показателям:

2.5.1. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе за:

-высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, методической и воспитательной работы – до 10000 рублей;

-высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации - до 7000 рублей;

-высокий уровень организации и проведения семинаров, конференций, внешкольных мероприятий и т.п. – до 5000 рублей;

-высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности – до 10000 рублей;

-качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения – до 4000 рублей;

-увеличение объема работы, связанной с подготовкой различных документов – до 5000 рублей;

-высокие результаты в соревнованиях различного уровня – до 10000 рублей;

-качественное ведение электронного документооборота, информационно-аналитической базы образовательного процесса – до 8000 рублей;

-качественное ведение мониторинга образовательной деятельности – до 2000 рублей;

-администрирование в школьной локальной сети - до 3000 рублей;

-качественную организацию работы с детьми группы риска – до 2000 рублей;

-профессиональную ответственность – до 7000 рублей.

2.5.2. Методисту за:

-высокий уровень организации и контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса - до 5000 рублей;

-высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации - до 5000 рублей;

-высокое качество подготовки открытых занятий, мастер-классов и других мероприятий на муниципальном, региональном уровнях – до 10000 рублей;

-качественную организацию работы с одаренными детьми – до 5000 рублей;

-качественную подготовку к участию в конкурсах профессионального мастерства - до 10000 рублей;

-высокий уровень повышения профессионального мастерства педагогических работников - до 4000 рублей;

-высокий уровень организации работы методического объединения - до 3000 рублей;

-администрирование в школьной локальной сети - до 3000 рублей;

-профессиональную ответственность – до 5000 рублей.

2.5.3.Педагогическим работникам за:

-эффективную работу с обучающимися в условиях внедрения ФГТ и ФГС – до 10000 рублей;

-высокое качество подготовки и проведения внеурочных и внутришкольных мероприятий – до 8000 рублей;

-эффективное использование современных педагогических технологий - до 10000 рублей;

-высокое качество методической работы – до 5000 рублей;

-высокое качество открытых занятий, мастер-классов и других мероприятий на муниципальном, региональном уровнях – до 10000 рублей;

-высокая результативность участия в конкурсах профессионального мастерства – до 15000 рублей;

-высокое качество представления своего педагогического опыта в печати – до 5000 рублей;

-высокие результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся – до 5000 рублей;

✓ -массовое вовлечение учащихся в различные мероприятия – до 3000 рублей;

-высокие результаты в соревнованиях различного типа и уровня - до 10000 рублей;

-за качественную подготовку обучающихся для участия во всероссийских соревнованиях в составе сборных команд Курской области - до 15000 рублей;

-высокое качество работы по сохранности контингента обучающихся - до 5000 рублей;

-высокий уровень организации сотрудничества с родителями (применение нетрадиционных форм работы) - до 5000 рублей;

-качественное содержание и обновление спортивных залов Учреждения (оформительские работы, изготовление дополнительного оборудования и инвентаря, методических пособий и т.п.) - до 5000 рублей;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.п.): до 5000 рублей;

-администрирование в школьной локальной сети - до 3000 рублей;

-администрирование сайта вида спорта - до 3000 рублей;

-профессиональная ответственность: до 10000 рублей;

2.5.4.Обслуживающему персоналу (уборщику производственных помещений, рабочему по обслуживанию зданий и помещений школы, сторожу) за:

-проведение генеральных уборок, уборки территории, мероприятий по ремонту Учреждения - до 10000 рублей;

-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонт оборудования, инвентаря, активное участие в оформительских работах, проведение мероприятий по подготовке школы к отопительному сезону - до 10000 рублей;

-профессиональная ответственность - до 7000 рублей

2.5.5.Всем категориям работников может устанавливаться премия за:

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения у обучающихся, родителей, общественности – до 10000 рублей;

-качественную организацию работы по сохранению контингента обучающихся - до 2000 рублей;

-высокое качество выполнения требований техники безопасности и пожарной безопасности в Учреждении – до 5000 рублей

-качественную организацию работы с одаренными детьми – до 5000 рублей;

-качественное ведение электронных мониторингов – до 5000 рублей;

-качественную подготовку документов для сдачи в архив – до 3000 рублей;

-поощрение вышестоящими органами – до 5000 рублей;

-увеличение объема работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей – до 10000 рублей;

-участие в благоустройстве территории – до 2000 рублей;

-участие в общественной жизни Учреждения, района, области – до 5000 рублей;

-повышение имиджа Учреждения в СМИ – до 2000 рублей;

-качественное дежурство по Учреждению – до 2000 рублей;

-активное участие в массовых мероприятиях, субботниках – до 2000 рублей;

-качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо важных работ, разовых поручений администрации – до 5000 рублей;

-высокое качество руководства постоянными комиссиями различных направлений – до 5000 рублей;

-высокое руководство профкомом – до 5000 рублей;

-обслуживание сайта Учреждения – до 5000 рублей;

2.6.Единоновременное премирование работников производится:

2.6.1.при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни страны и трудового коллектива Учреждения (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня физкультурника, юбилея Учреждения и т.п.) – до 3000 рублей;

2.6.2.при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни конкретного работника:

-в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65) – 2 должностных оклада;

-в связи с бракосочетанием, рождением ребенка – 1 должностной оклад;

2.6.3.при привлечении педагогических работников Учреждения к проведению ЕГЭ и ГИА – до 4000 рублей