

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа имени
гвардии капитана

Д.А. Ужвака

Директор

Е.А. Цапков

2024 года

Председатель общего собрания

трудового коллектива

О.С. Яготинцева

« 08 » 02 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ИМЕНИ ГВАРДИИ КАПИТАНА Д.А.УЖВАКА

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивная школа имени гвардии капитана Д.А. Ужвака, (далее – положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивная школа имени гвардии капитана Д.А. Ужвака (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской

Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Куйбышевского района (далее – средств бюджета).

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением

в пределах выделенных средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств местного бюджета определяется отделом образования Администрации Куйбышевского района.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с решением Собрания депутатов Куйбышевского района от 29.10.2008 № 59 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Куйбышевского района»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Куйбышевского района, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района, утвержденное Постановлением Администрации Куйбышевского района № 606 от 29.10.2021.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной

группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	8348
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	9186
	2-й квалификационный уровень	9648

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	13212
	2-й квалификационный уровень (инструктор-методист, тренер-	13855

	преподаватель)	
	3-й квалификационный уровень	14530
	4-й квалификационный уровень	15244

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	14207
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	13526
	2-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	14917
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	14207
	3-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	15661
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	14917

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого	1-й квалификационный уровень (кассир, секретарь-машинистка)	5565

1	2	3
уровня»	2-й квалификационный уровень	5834
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень (инспектор по кадрам)	6125
	2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	6401
	3-й квалификационный уровень	6757
	4-й квалификационный уровень (механик)	7076
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	9017 8592
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	7076
	2-й квалификационный уровень	7426
	3-й квалификационный уровень	7795
	4-й квалификационный уровень	8182
	5-й квалификационный уровень	8592
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	9472 9017
	2-й квалификационный уровень	9945
	3-й квалификационный уровень	10444

2.3.5. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд (дворник, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений)	4575
	2-й квалификационный разряд	4841
	3-й квалификационный разряд	5124

1	2	3
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	5440
	5-й квалификационный разряд	5754
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	6085
	7-й квалификационный разряд	6433
	3-й квалификационный уровень	6812
	4-й квалификационный уровень (водитель)	7303

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих,
не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами
Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор	7076
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	6125

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической

работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения — отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения — руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников

разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.9.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию за педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся

квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.10. Руководителю и специалистам учреждения (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	30 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия

Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 30 20 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается отделом образования.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов

ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.15. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.16. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждений, заместителя и главного бухгалтера, включая порядок

определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностного оклада, установленных Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Куйбышевского района, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района, утвержденное Постановлением Администрации Куйбышевского района № 606 от 29.10.2021.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	26426
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	24028
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21844

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается отделом образования.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя

учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования.

5.4. Руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению отдела образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению отдела образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования.

5.5. Руководитель учреждения, заместитель руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4

приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению отдела образования руководителю учреждения, его заместителя и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителя руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники учреждения, включая руководителя и заместителя руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской)

работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается отделом образования.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается

исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено отделом образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается настоящим Положением.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (директор);
- заместитель руководителя учреждения (заместитель директора по учебно-спортивной работе);
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством (завхоз).

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа имени
гвардии капитана
Д.А. Ужвака
Директор

_____ Е.А. Цапков
« _____ » _____ 2024 года

Председатель общего собрания
трудового коллектива
_____ О.С. Яготинцева
« _____ » _____ 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего
характера работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования спортивной школы имени гвардии капитана Д.А.Ужвака

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивная школа имени гвардии капитана Д.А. Ужвака (далее-Положение) разработано на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивная школа имени гвардии капитана Д.А. Ужвака (далее - МБОУДОСШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака), согласованного решением собрания трудового коллектива МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака от 25.12.2023, протокол №3, постановления Администрации Куйбышевского района от 29.10.2021 №606 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Куйбышевского района, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района».

1.2. Целью данного Положения является урегулирование порядка выплат стимулирующего характера работникам МБОУДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака (далее – Учреждение), в том числе размеры и условие их осуществления.

1.3. В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации размер выплаты стимулирующего характера является обязательным для включения в трудовой договор, в том числе в форме дополнительных соглашений.

II. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам Учреждения ежемесячно в абсолютном размере в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогическому работнику устанавливаются комиссией Учреждения, определяющей оценку труда педагогического работника на основании самоанализа деятельности, представленным педагогическим работником в предпоследний рабочий день месяца.

Приказом директора Учреждения утверждается состав комиссии и размеры ежемесячной надбавки каждого педагогического работника.

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников определяются Учреждением самостоятельно и отражаются в отчете критериев эффективности и результативности деятельности тренеров-преподавателей (приложение 1) и инструктора-методиста (приложение 2).

3.2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 3.1. настоящего раздела), в том числе руководителю и его заместителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности

и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

– директору Учреждения – отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

– работникам Учреждения – директором Учреждение в соответствии с положением.

Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Учреждения в соответствии с положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Учреждения, в том числе в связи со сменой директора, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется Учреждением.

3.3. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 1

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимых документов

3.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора. Премии работникам выплачиваются по результатам работы за квартал, за полугодие или за год.

Персональный список работников, которым выплачивается премия в том или ином квартале определяется на основе аналитической информации, предоставляемой заместителями директора.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы работника), так и в абсолютном размере.

Размер премии зависит от качества работы, уровня достижений в труде.

Премии выплачиваются:

- за дополнительную напряженность и интенсивность труда, в связи с введением новых форм финансовых отчетов, освоением новых компьютерных программ;
 - за отсутствие нарушений в финансовой деятельности (по итогам проверок КРУ, КСП и т.д.);
 - за качественную подготовку учреждения к новому учебному году, в том числе за организацию и проведение текущего ремонта;
 - за отсутствие аварийных ситуаций в теплоснабжении, в водоснабжении, энергоснабжении или оперативное их устранение, не повлекшее приостановку образовательного процесса;
 - за успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей, инициативу, творчество и применение в работе совершенных форм и методов организации труда;
- При определении показателей премирования необходимо учитывать:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - соблюдение исполнительской дисциплины;
 - обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения. Премия не выплачивается работнику Учреждения в случае имеющегося у него дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора.

3.5. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

3.5.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

3.5.2. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам Учреждения, за работу в сельском населенном пункте.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов;
- иным руководителям и специалистам – 25 процентов.

3.5.3. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности,

устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	30 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

3.5.4. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
-------	-------------------------------	-----------------------------

1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 30 20 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

3.5.5. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.5.6. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Куйбышевского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства

Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

3.6. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.7. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым

Отчет по целевым показателям эффективности деятельности педагогических работников (тренеров-преподавателей)
МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака

ФИО		Дата			
№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условия	Кол-во баллов	Подтверждающие документы	Оценка результатов деятельности
Направление. 1. Соответствие деятельности тренера-преподавателя требованиям законодательства в сфере образования					
1.1.	Наличие положительной (устойчивой) динамики снижения (отсутствия) числа объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др.	имеется	1	Определяется на основе информации администрации учреждения	
		отсутствует	0		
1.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса).	да	1	Справка	
		нет	0		
Направление. 2. Информационная открытость дополнительного образования					
2.1.	Открытость педагогической деятельности Учреждения. Своевременность предоставления сведений, фотоматериалов, грамот, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий.	Своевременно и в полном объеме за каждый отчет в течение 3 рабочих дней после мероприятия	0,5	На основании отчетов	
		регулярное размещение информации (3 и более) в течение 3 рабочих дней после мероприятия	2		
2.2.	Размещение тренером-преподавателем на официальном сайте Учреждения в сети Интернет актуальной информации.	информация размещается, но не регулярно (1-2)	1	Наличие материалов на сайте Учреждения, справка с кратким описанием размещенного материала	
		информация не размещается	0		
2.3.	Внесение данных в систему АИС «Мой спорт»	Своевременное внесение данных	1	Определяется на основе информации администрации учреждения	
		Несвоевременное	0		

		внесение данных		
Направление.3. Реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с детьми				
3.1.	Наличие и реализация в учреждении комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей.	имеется	1	Справка
		отсутствует	0	
3.2.	Достижения учащихся на соревнованиях различного уровня в командном первенстве:			
	3.2.1. Муниципальные турниры и соревнования	1 место	1 (за команду)	
		2 место	0,5 (за команду)	
		3 место	0,3 (за команду)	
	3.2.2. Межрайонные или открытые турниры и соревнования	1 место	3 (за команду)	
		2 место	2 (за команду)	
		3 место	1 (за команду)	
	3.2.3. Городские турниры и соревнования	1 место	6 (за команду)	<u>Пункт 3.2.2</u> <u>приравнивается к пункту</u> <u>3.2.3 при наличии не менее</u> <u>четырёх команд (2</u> <u>городских и одна соседнего</u> <u>района)</u> Копии приказов о выезде, выписок из протокола
		2 место	5 (за команду)	
		3 место	4 (за команду)	
		1 место	10 (за команду)	
		2 место	9 (за команду)	
		3 место	8 (за команду)	
		Участие	5 (за команду)	
		1 место	13 (за команду)	
		2 место	12 (за команду)	
		3.2.5. Межрегиональные турниры и соревнования		

		3 место	11 (за команду)	
		Участие	8 (за команду)	
		1 место	15 (за команду)	
		2 место	14 (за команду)	
		3 место	13 (за команду)	
		Участие	10 (за команду)	
	3.2.6. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)			
3.3.	Достижения учащихся на соревнованиях различного уровня в личном первенстве:			
	3.3.1. Муниципальные турниры и соревнования	1 место	0,3 (за каждого воспитанника)	
		2 место	0,2 (за каждого воспитанника)	
		3 место	0,1 (за каждого воспитанника)	
		1 место	0,5 (за каждого воспитанника)	
		2 место	0,4 (за каждого воспитанника)	
		3 место	0,3 (за каждого воспитанника)	
	3.3.2. Межрайонные или открытые турниры и соревнования	1 место	0,9 (за каждого воспитанника)	
		2 место	0,8 (за каждого воспитанника)	
		3 место	0,7 (за каждого воспитанника)	
	3.3.3. Городские турниры и соревнования	1 место	3 (за каждого воспитанника)	
		2 место	2 (за каждого воспитанника)	
		3 место	1 (за каждого воспитанника)	
	3.3.4. Областные турниры и соревнования	1 место		
		2 место		
		3 место		
				<p><u>Пункт 3.3.2</u> приравнивается к пункту <u>3.3.3 при наличии не менее</u> <u>четырёх команд (2</u> <u>городских и одна соседнего</u> <u>района)</u> Состав участников соревнований не менее трех команд Копии приказов о выезде, выписок из протокола</p>

		Участие	0,9 (за каждого воспитанника)	
		1 место	6 (за каждого воспитанника)	
		2 место	5 (за каждого воспитанника)	
		3 место	4 (за каждого воспитанника)	
		Участие	3 (за каждого воспитанника)	
		1 место	10 (за каждого воспитанника)	
		2 место	9 (за каждого воспитанника)	
		3 место	8 (за каждого воспитанника)	
		Участие	5 (за каждого воспитанника)	
	3.3.5. Межрегиональные турниры и соревнования			
	3.3.6. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)			
	3.4. Участие команд в Чемпионате, Кубке, Первенстве (с разездами)			
	3.4.1. Межрайонные или открытые соревнования	Победа	1	
		Ничья	0,5	
	3.4.2. Городские соревнования	Победа	4	
		Ничья	2	
	3.4.3. Областные соревнования	Победа	6	
		Ничья	3	
	3.4.4. Межрегиональные турниры и соревнования	Победа	8	
		Ничья	4	
	3.4.5. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)	Победа	10	
		Ничья	5	
	Направление воспитанников в составе сборной района (для тренера направляющего воспитанников в сборную района)			
	3.5.1. Межрайонные или открытые соревнования	(за каждого воспитанника)	0,1	Копии приказов, заявки, протоколы
	3.5.2. Городские соревнования	(за каждого воспитанника)	0,2	
3.5.				

	3.5.3. Областные соревнования	(за каждого воспитанника)	0,3	
	3.5.4 Межрегиональные турниры и соревнования	(за каждого воспитанника)	0,4	
	3.5.5. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат ЮФО, России)	(за каждого воспитанника)	0,5	
3.6.	Наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и по дополнительному сопровождению одаренных детей.	имеются	1	Справка
		отсутствуют	0	
3.7.	Участие в онлайн-мероприятиях, (соревнованиях) различного уровня (в период дистанционного обучения)	Да	1	Выписка из протокола мероприятия, копии грамот, дипломов и т.д.
		Нет	0	
3.8.	За присвоение/подтверждение разряда воспитаннику, выполнившему норматив:	III юношеский	1	Копия приказа о присвоении разряда
		II юношеский	2	
		I юношеский	3	
		III взрослый	4	
		II взрослый	5	
		I взрослый	7	
		КМС	15	
	присвоение 5 и более обучающихся	5		
Направление.4. Организация работы с детьми девиантного поведения, состоящими на учете КДН				
4.1.	Работа с детьми девиантного поведения, состоящими на учете в КДН	Имеются, регулярно посещают занятия	0,5 (за ребенка)	Определяется на основе информации администрации учреждения
		Отсутствуют	0	
Направление. 5. Сохранность контингента воспитанников				
5.1.	Сохранность контингента воспитанников в группе не менее 90%	90-95%	0,5 балла	Справка инструктора методиста, акт проверки
		96-100%	I балл	

				тренировочных занятий
Направление. 6. Развитие кадрового потенциала				
6.1.	Участие в методической работе конференций, семинары, вебинары (не более трех)	да	1 балл	Справка об участии, копии грамот, ссылка на сайт
		нет	0 баллов	
6.2	Наличие наград, подтверждающих победы, а также призовые места педагогических работников, участников конкурсов, олимпиад различного уровня, (не менее трех)	имеются	1 балл	Справка об участии, копии грамот, копии положения мероприятия
		отсутствуют	0 баллов	
Направление. 7. Повышение профессионального мастерства				
7.1.	Получение/подтверждение квалификационной категории	Высшая	5 баллов	Копия приказа
		Первая	3 балла	
		Третья	3 балла	
		Вторая Первая	5 баллов 7 баллов	
7.2.	Получение/подтверждение судейской категории	Всероссийская	10 баллов	Копия приказа, судейская книжка
		7.3.1. Муниципальные турниры и соревнования	1 (за каждое соревнование)	
7.3.	Судейство соревнований	7.3.2. Межрайонные или открытые турниры и соревнования	2 (за каждое соревнование)	Справка о судействе соревнований, копия протокола. <u>Пункт 7.3.2</u> <u>приравнивается к пункту 3.3 при наличии не менее четырех команд (2 городских и одна соседнего района)</u>
		7.3.3. Городские турниры и соревнования	3 (за каждое соревнование)	
		7.3.4. Областные турниры и соревнования	4 (за каждое соревнование)	
		7.3.5. Межрегиональные турниры и соревнования	8 (за каждое соревнование)	
		7.3.6. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)	15 (за каждое соревнование)	

7.4.	Обучение на курсах повышения квалификации	Да	1	Копия удостоверения
		Нет	0	
Направление. 8. Оформление документации				
8.1.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности (журналы учета работы учебной группы, отчеты о соревнованиях, целевые показатели эффективности деятельности и т. д.).	имеется	1 балл	Определяется на основе информации администрации учреждения
		отсутствует	0 баллов	

Количество баллов

Тренер-преподаватель

подпись

ФИО

Отчет по целевым показателям эффективности деятельности педагогических работников (инструктор-методист
МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака

(ФИО)

(дата)

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условия	Кол-во баллов	Подтверждающие документы	Оценка результатов деятельности
Направление. 1. Оформление документации					
1.1.	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности.	имеется	1	Справка	
		отсутствует	0		
1.2.	Оформление информационных стендов внутри спортивной школы	Да	1	Справка	
		Нет	0		
Направление. 2. Развитие кадрового потенциала					
2.1.	Участие в методической работе конференции, семинары, вебинары (не более трех)	да	1	Справка об участии или копия приказа, копии грамот	
		нет	0		
2.2.	Наличие наград, подтверждающих победы, а так же призовые места педагогических работников, участников конкурсов, олимпиад различного уровня, (не более трех)	имеются	1	Справка об участии, копии грамот	
		отсутствуют	0		
2.3.	Методическое сопровождение и проведение обучающих семинаров для тренеров-преподавателей.	Да	1	Копии протоколов семинаров	
		Нет	0		
2.4.	Участие в проверке работы тренеров-преподавателей (не менее пяти)	Да	1	Копии актов проверки работы тренеров-преподавателей	
		Нет	0		
Направление. 3. Повышение профессионального мастерства					
3.1.	Получение/подтверждение квалификационной категории	Высшая	5	Копия приказа	
		Первая	3		
3.2.	Получение/подтверждение судейской категории	Третья	3	Копия приказа, судейская книжка	
		Вторая	5		

		Первая	7	
		Всероссийская	10	
3.3.	Судейство соревнований	3.3.1. Мунципальные турниры и соревнования	1 (за каждое соревнование)	Справка о судействе соревнований, копия протокола Пункт 3.3.2 приравнивается к пункту 3.3.3 при наличии не менее четырех команд (2 городских и одна соседнего района)
		3.3.2. Межрайонные или открытые турниры и соревнования	2 (за каждое соревнование)	
		3.3.3. Городские турниры и соревнования	3 (за каждое соревнование)	
		3.3.4. Областные турниры и соревнования	4 (за каждое соревнование)	
		3.3.5. Межрегиональные турниры и соревнования	8 (за каждое соревнование)	
		3.3.6. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)	15 (за каждое соревнование)	
3.4.	Ведение протоколов соревнований (секретарь/главный секретарь)	3.4.1. Мунципальные турниры и соревнования (за каждое соревнование)	1 (за каждое соревнование)	Копии приказа и протокола Пункт 3.4.2 приравнивается к пункту 3.4.3 при наличии не менее четырех команд (2 городских и одна соседнего района)
		3.4.2. Межрайонные или открытые турниры и соревнования	2 (за каждое соревнование)	
		3.4.3. Городские турниры и соревнования	3 (за каждое соревнование)	
		3.4.4. Областные турниры и соревнования	4 (за каждое соревнование)	
		3.4.5. Межрегиональные турниры и соревнования	10 (за каждое соревнование)	
		3.4.6. Федерального уровня (Первенство, Кубок, Чемпионат России)	15 (за каждое соревнование)	
3.5.	Судейство ВФСК ГТО	да	1 (за один день тестирования)	копия протокола
		нет	0	
3.6.	Обучение на курсах повышения квалификации	Да	1	Копия удостоверения
		Нет	0	
Направление. 4. Информационная открытость дополнительного образования				

4.1.	Размещение на официальном сайте МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака в сети Интернет актуальной информации.	регулярное размещение информации (3 и более)	2	Наличие материалов на сайте Учреждения	
		информация размещается, но не регулярно (1-2)			1
		информация не размещается			0
4.2.	Ведение госзаписей организации.	регулярное размещение, обновление информации	2	Наличие материалов в соц.сетях, справка с кратким описанием.	
		информация размещается, но не регулярно (1-2)			1
		информация не размещается			0
4.3.	Внесение данных в систему АИС «Мой спорт»	Своевременное внесение данных	3	Определяется на основе информации администрации учреждения	
		Несвоевременное внесение данных			0
4.4.	Внесение данных в систему АИС «ЭДО»	Своевременное внесение данных	1	Определяется на основе информации администрации учреждения	
		Несвоевременное внесение данных			0

Количество баллов

Инструктор-методист

подпись

ФИО