

ПРИНЯТО
решением собрания
трудоового коллектива
«04» 04 2024г.
Протокол № 6

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «АСШ»
В.В. Шутрин
24 апреля 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Архаринская спортивная школа»

п. Архара
2024

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Архаринская спортивная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

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

- Федеральным законом от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- законом Амурской области от 11.10.2013 № 255-03 "О дошкольном, начальном общем основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области»;

- постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 "Об установлении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

- Законом Амурской области от 01.06.2020 № 539-03 «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области», в целях упорядочения оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных) Архаринского муниципального округа;

- постановлением главы Архаринского муниципального округа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» от 11.03.2024 № 236;

Положение включает в себя:

- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Архаринская спортивная школа» (далее - МАУ ДО «АСШ»);

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда;;

- иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. МАУ ДО «АСШ» обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ(межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Заработная плата работников МАУ ДО «АСШ» максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы директора, которая устанавливается Управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа.

1.7. Система оплаты труда в МАУ ДО «АСШ» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. В отношении каждого работника уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

1.9. Директор МАУ ДО «АСШ» заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы:

- должностные обязанности работника;
- условия оплаты его труда;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг;
- меры социальной поддержки.

1.10. Штатное расписание МАУ ДО «АСШ» составляется управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа на начало очередного финансового года и включает в себя административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и прочего персонала и утверждается приказом. Тарификационный список педагогических работников предоставляется в управление образования и молодежной политики на новый учебный год не позднее 05 сентября текущего года и утверждается приказом директора МАУ ДО «АСШ» по согласованию с отделом образования.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание МАУ ДО «АСШ» приказом директора по согласованию с отделом образования, могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, также в случае изменения показателей средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников вносятся изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.11 Фонд оплаты труда работников МАУ ДО «АСШ» формируется на очередной финансовый год исходя из размера субвенции предоставляемой из областного бюджета и бюджетных ассигнований районного бюджета на

финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12 Размеры и сроки индексации заработной платы работников определяются в пределах средств, предусмотренных Законами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры должностных окладов работников МАУ ДО «АСШ», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных групп, приведенных в **приложении № 1** к настоящему Положению.

2.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогическим работникам учреждения учитывается наличие квалификационной категории.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работника, за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Работникам МАУ ДО «АСШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 работникам МАУ ДО «АСШ» могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южные районы Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % и не более 12% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря текущего года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшений условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- 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;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 35 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- 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) ставки заработной платы 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) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

- руководство районным методическим объединением учителей физической культуры;

- организация и проведение районной Спартакиады учащейся молодежи;

- организация и проведение Президентских состязаний и Президентских спортивных игр;

- организация и проведение тестирования в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»;

- ведение сайта МАУ ДО «АСШ»;

- ведение делопроизводства;

- организация охраны труда в учреждении и ведение документации.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда и утверждаются локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 2).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной

плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а в условиях их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
- выплаты за стаж непрерывной педагогической работы (выслуга лет) в виде надбавки;
- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплаты.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работа в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися высоких показателей по итогам контрольно-переводного тестирования;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров соревнований;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и руководящим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

4.6. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению директора ДЮСШ в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителя руководителя, тренеров-преподавателей и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств, в абсолютном размере.

4.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания также за ведомственные награды; кандидаты наук; доктора наук определяются учреждением самостоятельно.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

4.10. В учреждении разработано «Положение о порядке стимулирования работников МАУ ДО «АСШ»», которое утверждено директором и согласовано с Советом трудового коллектива (Приложение № 3).

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в учреждении создана комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной

деятельности работников учреждения. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора, в состав которой входят заместитель директора, представители трудового коллектива или иной уполномоченных представитель учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор издает приказ.

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

4.13. Предельный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, и его заместителей

5.1. Заработная плата директора учреждения, и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения и его заместителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года, в пределах выделенных средств на оплату труда административно-управленческого персонала

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата директора учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа;

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. При наличии бюджетных ассигнований директору устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера,

премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений и их заместителей, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Архаринского муниципального округа, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются управлением образования и молодёжной политики в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.4. Стимулирование директора учреждения осуществляется в соответствии с решениями управления образования и молодёжной политики администрации Архаринского муниципального округа, в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением вышестоящих органов;

- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органа местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и другое;

- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных воспитанниками учреждения;

- участие учреждения в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.5. Стимулирование директора и его заместителя осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией управления образования и молодёжной политики администрации Архаринского муниципального округа.

5.6. Лишение выплат стимулирующего характера оформляется приказом управления образования и молодёжной политики администрации Архаринского муниципального округа с обязательным указанием причины.

5.7. Единовременная премия руководителю учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения;
- достижение обучающимися высоких показателей в отчетных периодах (призеры областных, региональных соревнований);
- выполнение и соблюдение норм и правил охраны труда в МАУ ДО «АСШ».

5.8. Решение об установлении директору учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается управлением образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячная заработная плата тренеров-преподавателей и методистов, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (приложение №1) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.5. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работником (тренера-преподавателям, методистам), имеющим квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа аттестационной комиссией министерства образования и науки Амурской области о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

6.6. Размеры и условия дополнительных выплат не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ и обеспечением их выполнения (за руководство районным методическим объединением учителей физической культуры и тому подобное) и другие выплаты за дополнительно оплачиваемую работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников (Приложение № 2).

6.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

Стимулирование методистов и тренеров-преподавателей МАУ ДО «АСШ» осуществляется в соответствии с решением директора, в котором учитываются:

- достижение обучающимися высоких показателей в отчетных периодах (призеры районных, областных, региональных соревнований);
- качественная подготовка и проведение соревнований различного уровня;

- обеспечение методического сопровождения образовательного процесса в учреждении;
- соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности
- своевременная сдача отчетной информации;
- владение компьютерной грамотностью;
- участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня;
- освещение работы учреждения в СМИ.

VII. Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей и рабочих прочих профессий

7.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются директором учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. Формирование штатного расписания и установление размеров окладов в учреждении осуществляется приказом директора по каждой должности на основании приложения № 1 к настоящему положению.

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в положении об оплате труда согласно **приложению № 2** к настоящему Положению, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

7.5. При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Стимулирование заведующего хозяйством МАУ ДО «АСШ» осуществляется в соответствии с решением директора, в котором учитываются:

- укрепление материально-технической базы;
- качественное проведение ежегодной инвентаризации, учета и списания материально-технических средств;
- качественная координация работы вспомогательного персонала;
- соблюдение мероприятий по обеспечению безопасности детей и сотрудников в учреждении;
- качественная и своевременная отчетность.

Стимулирование работников общепрофессиональных должностей и рабочих прочих профессий МАУ ДО «АСШ» осуществляется в соответствии с решением директора, в котором учитываются:

- качественное выполнение работ по хозяйственному обслуживанию учреждения;
- соблюдение норм охраны труда и техники безопасности;
- выполнение и соблюдение норм СанПиНа;
- качественное оформление документации при работе с посетителями.

VIII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. На основании постановления от 19.06.2015 N 840 при наличии в образовательном учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом МАУ ДО «АСШ» с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а директору учреждения – начальником управления образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом директора учреждения.

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут

выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября, День защитника Отечества – 23 февраля, Международный женский день – 8 марта), - 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей;

- в связи с юбилейными датами учреждения (20, 25, 30, 35 и т.д.) – 3000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает директор учреждения, а директору – управление образования и молодежной политики администрации Архаринского муниципального округа.

Размер премии определяется приказом директора учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «АСШ»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Архаринского муниципального округа

Наименование должности	Размер должностного оклада руб.
1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Директор	22122,00
2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
Тренер-преподаватель; Методист; Инструктор по спорту; высшее профессиональное образование: Без квалификационной категории	15 143,00
-1 квалификационная категория	15 900,00
-высшая квалификационная категория	16 657,00
Тренер-преподаватель; Методист; Инструктор по спорту; среднее профессиональное образование: Без квалификационной категории	14 310,00
-1 квалификационная категория	15 026,00
-высшая квалификационная категория	15 741,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей, и рабочих прочих профессий «Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»	
Заведующий хозяйством	5 034,00
Уборщик служебных помещений	4 035,00
Сторож	3 321,00
Слесарь-сантехник; Дежурный; Рабочий	4 520,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «АСШ»

Размеры доплат работникам МАУ ДО «АСШ»
за выполнение дополнительной работы

Наименование доплат	Размер доплат
Руководство районным МО учителей физической культуры	700,00
Проведение районной спартакиады учащейся молодежи	от 400,00 до 2000,00
Проведение Президентских состязаний	от 300,00 до 1500,00
Проведение Президентских спортивных игр	от 300,00 до 1500,00
Проведение тестирования в рамках ГТО	от 400,00 до 1500,00
Повышение показателей в спортивных мероприятиях среди учащихся образовательных учреждений	3000,00
Участие в организации и проведении соревнований различных уровней	2000,00

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке стимулирования работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Архаринская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Архаринская спортивная школа» (далее - МАУ ДО «АСШ») разработано в соответствии со ст.144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273 ФЗ, Постановлением администрации Архаринского района № 236 от 11.03.2024 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», в целях повышения материальной заинтересованности работников МАУ ДО «АСШ» в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Целью стимулирующих выплат является обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов профессиональной деятельности и установление повышенных выплат работникам, имеющим **значительные достижения и показатели эффективности** в своей профессиональной деятельности, а также для повышения средней заработной платы данной категории сотрудников.

1.3. К значительным достижениям и показателям эффективности относятся достижения и показатели, способствующие популяризации деятельности учреждения, формированию положительного отношения к результатам работы учреждения со стороны внешнего социума (населения, родителей, детей, муниципальных, областных и государственных учреждений, общественных организаций и т.д.), формирование положительного имиджа и увеличение востребованности услуг, предоставляемых учреждением, достигнутые благодаря личным заслугам, положительным результатам и успехам в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на повышение качества и своевременности выполнения должностных обязанностей, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности и современных технологий в области физкультуры и спорта, повышение уровня исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

1.5. Выплаты стимулирующего характера определяются и производятся учреждением в пределах выделенных средств самостоятельно с учетом показателей эффективности труда работников.

1.6. Положение является локальным нормативным актом МАУ ДО «АСШ» регулирующим порядок, критерии, нормы, сроки и условия применения стимулирующих выплат.

2. Механизм распределения стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются комиссией по распределению стимулирующего фонда, действующей на основании **Положения о комиссии** по распределению стимулирующего фонда по установлению стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «АСШ»

2.2. Члены комиссии имеют право:

- оказывать консультативные услуги при подготовке и подаче документов на рассмотрение комиссии;
- изучать опыт работы, результативность деятельности работников, знакомиться с документами, отчётами, представленными комиссией;
- пересматривать настоящее положение, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям.

2.3. Члены комиссии обязаны:

- знать законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты по вопросам функционирования учреждения;
- соблюдать нормы нравственно-этической и профессиональной культуры;
- работать в составе комиссии без ущерба своей основной профессиональной деятельности.

2.4. Заседания комиссии проводятся раз в месяц (кроме июня, июля, августа). Секретарь комиссии доводит информацию о дате заседания комиссии всем членам комиссии, определённым приказом, а также работникам учреждения за 5 дней.

2.5. Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, ведение протоколов является секретарь комиссии.

2.6. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года. Протоколы заседаний комиссии хранятся у администрации учреждения в течение 3 лет.

2.7. На основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда директор издаёт приказ о размерах выплат стимулирующего характера с указанием размера и периода выплат.

3. Алгоритм распределения стимулирующего фонда

3.1. Педагогические и руководящие работники, после получения информации о сроках проведения заседания, за 3 дня до даты проведения заседания предоставляют в комиссию **оценочный лист** (Приложение №№ 6,7,8,9,10) и документальные подтверждения значительных достижений и эффективности своей профессиональной деятельности в строгом соответствии с показателями эффективности труда работников (Приложение №№1,2,3,4,5) за прошедший месяц. Предоставленная информация и документация являются основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплат стимулирующего характера данному сотруднику учреждения.

3.2. Сведения о результатах профессиональной деятельности предоставляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

3.3 Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

3.4. Комиссия, на основании полученных документальных подтверждений и информации от сотрудников:

- оформляет **индикаторно-рейтинговый лист активности** (Приложение №11), в которую заносятся **значительные достижения и показатели эффективности деятельности работников**:

- расставляет полученные баллы по каждому из критериев по каждому работнику,

- суммирует баллы по каждому работнику в целом,

- суммирует количество баллов по всем сотрудникам и сопоставляет с фондом стимулирующих выплат, сложившимся на данный момент в учреждении с учётом возможной экономии за предыдущие периоды в пределах календарного года;

- общая сумма стимулирующих выплат делится на общую сумму баллов, набранных всеми работниками, для определения денежного содержания одного балла, который умножается на сумму баллов каждого работника, что и является размером поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

3.5. Верхний предел стимулирующих выплат ограничивается лимитом, выделенным учредителем с учётом всех экономий по данному фонду на протяжении календарного года.

3.6. В случае неординарных ситуаций, члены комиссии вносят предложения о размере выплат стимулирующего характера каждому работнику индивидуально исходя из значимости достижений, их количества, эффективности работы и наличия или отсутствия подтверждающих документов, а так же определяют период, на который устанавливается данная выплата (месяц, квартал, полугодие, год и т.д.), что отражается в протоколе.

4. Размер и особенности выплат стимулирующего характера

4.1. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории. Размер выплат стимулирующего характера максимальным размером не ограничивается.

4.2. При отсутствии значительных достижений и показателей эффективности работы в рассматриваемом периоде, при пребывании сотрудника в отпуске в течение всего рассматриваемого периода, сотруднику выплата стимулирующего характера не назначается.

4.3. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты по данному критерию не назначаются и не производятся. При наличии замечаний, претензий к выполнению должностных обязанностей работнику со стороны работодателя, при ненадлежащем исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, данный факт отмечается в сводной ведомости и является причиной для снижения выплат по данному критерию. Решение по каждому конкретному случаю комиссия принимает в индивидуальном порядке.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности он вправе подать в экспертную комиссию образовательного учреждения апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по распределению стимулирующего фонда с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии по распределению стимулирующего фонда в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по распределению стимулирующего фонда, на которое в обязательном порядке

приглашаются члены комиссии и педагогический работник, подавший апелляцию.

5.4. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены комиссии проводят проверку правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.5. Оценка, данная комиссией по распределению стимулирующего фонда на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

6. Порядок принятия и внесения изменений в настоящее Положение

6.1. Положение разрабатывается администрацией учреждения с учётом мнения педагогических работников и принимается на заседании Собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора.

6.2. Комиссия вправе пересматривать настоящее Положение, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям по собственной инициативе, на основании предложений педагогических работников, по инициативе руководителя учреждения с внесением соответствующих изменений в настоящее Положение на заседании комиссии и отражением данных изменений в протоколе комиссии.

6.3. Внесение изменений в Положение рассматривается и принимается на заседании Собрании трудового коллектива. Положение в новой редакции, с внесёнными изменениями утверждается директором учреждения на основании протокола заседания Собрании трудового коллектива.

7. Заключительные положения

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Учредителем.

7.2. При неполном расходовании средств за определённый период, данные средства накапливаются и переходят на следующие периоды выплат и далее включаются в фонд стимулирующих выплат, который может быть распределён на следующем заседании комиссии, но в пределах календарного года.

7.3. Настоящее положение действует до принятия следующего Положения.

Приложение № 3
к Положению о порядке
стимулирования работников
МАУ ДО «АСШ»

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной
работе МАУ ДО «АСШ»

№ п/п	Направления	Наименование показателя	Единицы измерения показателя, баллы	Формула расчета
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	Ед. 0-10 б.	Отсутствие предписаний – 10 баллов, 1 предписание – минус 1 балл, 2 предписания – минус 2 балла, 3 и более предписаний – 0 баллов
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Функционирование органов государственно-общественного управления в ОУ в соответствии с Уставом Разработка локальных актов, регламентирующих деятельность АСШ	Ед. 0-10 б.	Наличие в соответствии с Уставом – 5 баллов, отсутствие 1 органа – минус 1 балл и т.д. Определяется индивидуально, но не более 10 баллов
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых ОУ	Ед. 0-5 б.	Отсутствие – 5 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл
4	Информационная открытость	Открытость ОУ	Ед. 0-3 б.	Наличие и высокое качество сайта – 3 балла. За отсутствие каждого вида информации минус 1 балл.
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Сохранение контингента молодых	Ед. 0-3 б.	Сохранение контингента молодых специалистов

		специалистов		в течение 1 года – 3 балла
6	Реализация программ, направленных на работу с одаренными спортсменами	Наличие программ направленных на работу с одаренными спортсменами	Ед. 0-5 б.	Наличие программ (проектов) – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
7	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Ед. 0-3 б.	Наличие мониторинга – 3 балла, отсутствие - 0 баллов
8	Выполнение объема муниципального задания	Выполнение Планового объема оказываемых муниципальных услуг	Ед. 0-5 б.	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг: - 100% и выше - 5 баллов; - 95% -99% - 4 балла; - 90% - 94% - 3 балла; - менее 90% - 0 баллов
9	Выполнение качественных показателей муниципального задания	Выполнение планового задания качества оказываемых услуг	Ед. 0-3 б.	Полное выполнение – 3 балла; за каждое отклонение минус 1 балл.
10	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам отдела образования	Ед. 0-10 б.	Определяется индивидуально, но не более 10 баллов
11	Привлечение внебюджетных средств	Доля внебюджетных средств (спонсорские средства, дарение) в общем объеме финансирования ОУ	Ед. 0; 5 баллов	Наличие привлеченных внебюджетных средств – 5 баллов; отсутствие 0 баллов
12	Развитие социального партнерства	Уровень развития социального партнерства	0-6 б.	Наличие действующего коллективного договора, договоров, планов о совместной деятельности: - 5 и более – 6 баллов, - 3 - 4 – 4 балла,

				- 1 – 2 – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
13	Обеспечение в ОУ необходимой методической работы, курсовой подготовки мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.	Уровень состояния методической работы.	0 – 5 б.	Наличие указанных направлений – 5 баллов; отсутствие одного из них минус 1 балл
14	Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников и учащихся	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся и педагогов, связанных с учебным процессом	0; 3 балла	Отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов
15	Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы (по итоговым административным совещаниям).	Отсутствие замечаний	Ед. 0- 5 б.	Соблюдение – 5 баллов, 1 замечание – минус 1 балл
16	Организация и проведение на базе ОУ соревнований, спортивно-массовых мероприятий, семинаров, совещаний и т.п.		Ед. 0-5 б.	Муниципальный уровень – 3 балла, Краевой уровень – 5 баллов,
17	Наличие победителей и призеров соревнований разных уровней		Ед. 0-15 б.	Муниципального уровня -3 балла Областного-5 баллов Регионального уровня -7 баллов Всероссийского уровня- 10 баллов
18	Участие в организации аттестации педагогических работников (в том числе работа в экспертных комиссиях)		Ед. 0-10 б.	Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию более 1 сотрудников-10 баллов Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию до 3 сотрудников

				5 баллов Работа в экспертных комиссиях-5 баллов
19	Количество успешно проведенных массовых мероприятий, организованных работником		Ед. 0-5 б.	Проведение мероприятий отделения -1 балл Проведение мероприятий АСШ- 3 балла Проведение районных мероприятий- 5 баллов
20	Призовые места учреждения (или педагогов) в конкурсах областного и муниципального уровней		Ед. 0-10 б.	Муниципального уровня- 3 балла (за каждого) Областного уровня – 5 баллов (за каждого)
21	Уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания.		Ед. 0-5 б.	Охват детей разными формами отдыха (до 10% от количества обучающихся в учреждении)- 3 балла Охват детей разными формами отдыха (более 11% от количества обучающихся в учреждении)- 5 баллов
22	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство территории		Ед. 0-10 б.	Участие в подготовке АСШ к новому учебному году -10 баллов Работа на территории АСШ- 5 баллов
23	Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот, дипломов за личный вклад в рамках деятельности учреждения.		Ед. 0-7 б.	район-3 балла, область – 5 баллов,
24	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.)		Ед. 0-3 б.	- школьных -2 балла - районных – 3балла
25	Участие в организации проведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)		Ед. 0-10 б.	Участие в 1 мероприятии - 1 балл, но не более 10 баллов

26	Общие показатели сохранности контингента		Ед. 0-5 б.	Сохранность контингента составляет свыше 80 %- 5 баллов Сохранность контингента составляет от 50 до 80 % - 3 балла
27	Успешное освоение обучающимися дополнительной образовательной программы		Ед. 0-5 б.	Выполнение контрольных нормативов (90-100%) – 5 баллов; Выполнение контрольных нормативов (80-89%) – 3 балла
28	Качественное выполнение дополнительных видов работ		Ед. 0-10 б.	Определяется индивидуально, но не более 10 баллов

Показатели эффективности деятельности
тренера-преподавателя МАУ ДО «АСШ»

№ п/п	Наименование показателя	Формула расчета	Примечания
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей: отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей.	Отсутствие замечаний – 3 балла, 1 замечание – минус 1 балл (максимально – минус 3 балла при наличии выговора).	Баллы устанавливаются на основе приказа директора школы
2	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы педагогического работника со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением.	Отсутствие – 3 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл (максимально – минус 3 балла)	Определяется на основе информации администрации школы по приказу директора.
3	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 по 2 балла за каждый отчет, Несвоевременно и не в полном объеме – 2 балла за каждый отчет	На основании отчетов
4	<u>Оценка качества работы тренера-преподавателя:</u> -сохранность контингента 90-100%; 80-89 % 60-79% менее 60% -выполнение КПН 90-100% ; 80-89 % 60-79%	 3 балла 2 баллов 1 балл 0 баллов 3 балла 2 баллов 1 балла	Акты проверок учебных групп, результаты контрольных испытаний и соревнований; результаты мониторинговых исследований

	менее 60%	0 баллов	
5	<p><u>Результаты участия в соревнованиях и других спортивно-массовых мероприятиях:</u> отделения волейбола, футбола, лыжные гонки, настольный теннис</p> <p>1) первенство области, турниры</p> <p>2) межрайонные соревнования</p>	<p>1м.- 4б. 2место – 3б. 3 место – 1б.</p> <p>участие –4б. 1м.- 12б. 2место – 8б. 3 место – 6б.</p>	Протоколы соревнований
6	<p>Участие в организации проведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьные • городские • краевые 	<p>3 4 5</p>	Приказы
7	<p><u>Выполнение спортивных разрядов:</u> массовых разрядов - 1 чел. 3 разряд- 1 чел. 2 разряд – 1 чел.</p>	<p>0,5 балла 1 балл 2 балла</p>	Приказы о присвоении разрядов
8	Передача спортсменов на более высокий этап обучения внутри АСШ	<p>СО на НП -за группу 10 чел-1 балл -свыше 10 чел.- 3 балла НП на УТ: -за группу 8 чел.-2 балла - свыше 8 чел.-3 балла</p>	Приказы о переводе учащихся
9	<p>Включение спортсменов в состав сборной команды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - района. - области 	<p>за каждого спортсмена 3 балла 5 баллов 7 баллов</p>	Определяется согласно Приказу, вызову
10	<p><u>Участие в методической работе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в инновационной деятельности; - разработка программ; - проведение открытых занятий; - участие в конкурсах педагогического мастерства; - разработка учебно-методического комплекта; -наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий; -наличие позитивных публикаций в СМИ, интернет ресурсах о рабо- 	<p>1 балл</p> <p>3 балла (за каждую программу)</p> <p>1 балл</p> <p>10 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>5 баллов</p>	

	те или размещение материалов самого тренера-преподавателя	3 баллов		
11	Участие в тренерских семинарах: - районных - областных	слушатель 3б. 5б.	докладчик 5б. 7б.	Удостоверение об участии, сертификат, справка
12	<u>Работа на спортивно-оздоровительной площадке</u>	От 10 до 15 чел.-5 баллов От 15 до 20 чел.-7баллов Свыше 20 чел. –0,5 балла дополнительного за каждого человека		Приказы
13	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Определяется индивидуально до 3б.		Личные дела воспитанников
14	Участие в судействе соревнований различных уровней, проводимых АСШ -внутришкольные -районные - межрайонные, областные	1 балл 2 балла 3 балла		Положения о проведении соревнований, приказы
15	Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот, дипломов за личный вклад в рамках деятельности учреждения. -районные -областные -РФ	1 балл 3 балла 5 баллов		За исключением наград, которые предусматривают обязательную материальную выплату.
16	Участие в организации и проведении на базе АСШ соревнований, спортивно-массовых мероприятий и т.д -внутришкольные -районные -межрайонные - областные	1 балл 2 балла 3 балла 6 баллов		Справка о судействе
17	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением мер безопасности и санитарно-гигиенических норм.	Отсутствие случаев травматизма 1 балл, наличие – 0 баллов		Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
18	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.) - школьных - районных	3 4		Приказы

	- областных	5	
19	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство территории: Участие в подготовке АСШ к новому учебному году Участие в оформлении и озеленении АСШ Работа на территории АСШ	10 5 5	Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
20	Участие тренера в соревнованиях в качестве спортсмена: - районные - межрайонные - областные	5 10 20	

Показатели эффективности деятельности

методиста МАУ ДО «АСШ»

№ п/п	Наименование показателя	Единицы измерения показателя, баллы	Формула расчета	Примечания
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей: отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей.	Ед. 0-5 б.	Отсутствие замечаний – 5 баллов, 1 замечание – минус 1 балл (максимально – минус 5 баллов). Наличие дисциплинарных взысканий – 0 баллов	Баллы устанавливаются на основе проверок качества подготовки и ведения документации, выполнения планов работы, проведения мероприятий и т.д.
2	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы педагогического работника со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением.	Ед. 0-3 б.	Отсутствие – 3 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл (максимально – минус 3 балла)	Определяется индивидуально. Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации.
3	Открытость педагогической деятельности учреждения	Ед. 0; 2 б.	Своевременность предоставления сведений, фотоматериалов, грамот, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий в СМИ, на сайте учреждения. Своевременно и в полном объеме – 2 балла, Несвоевременно и не в полном объеме – 0 баллов	

4	Информационная открытость ОУ	Ед. 0-5 б.	Наличие и высокое качество сайта – 3 балла. За отсутствие каждого вида информации минус 1 балл. Своевременное, качественное размещение и обновление информации на сайте учреждения- 5 баллов	
5	Организация консультационной работы с тренерами-преподавателями по вопросам обучения и воспитания	Ед. 0-10 б	До 10 б.	Наблюдается положительная динамика
6	Методическое сопровождение аттестующихся педагогов	Ед. 0-5 б.	Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию более 1 сотрудника – 5 баллов. Аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию от 2 до 5 сотрудников – 3 балла	
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж АСШ у общественности, обучающихся, родителей.	Ед. 0-10 б	1-3 мероприятия 3 балла 4-5 мероприятий – 6 баллов 6 и более мероприятий- 10 баллов	
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок	Ед. 0-5 б.	Без замечаний- 5 баллов 1 замечание – минус 1 балл (максимально – минус 5 баллов).	
9	Подготовка, редактирование, издание учебно-методической продукции	Ед. 0-10 б	1-3 издания – 3 балла 4- 6 изданий -6 баллов более 6 – 10 баллов	
10	- участие в инновационной деятельности; - оказание помощи педагогу в разработке программ; - оказание помощи педагогу в проведении открытых занятий; - оказание помощи педагогу в	Ед. 0-5 б	5 баллов До 3 баллов (1 чел.) До 3 баллов (1 чел.) До 3 баллов (1 чел.)	

	участие в конкурсах педагогического мастерства; - оказание помощи педагогу в формировании портфолио - участие в конкурсах педагогического мастерства		До 3 баллов (1 чел.) До 5 баллов (1 чел.)	
11	Участие в организации курсовой подготовке повышения квалификации	Ед. 0-5 баллов	Участие до 5 баллов	
12	Организация летнего отдыха, работы в каникулярное время	Ед. 0-10 б	До 10 баллов За количество дето/дней	
13	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся и тренеров-преподавателей	Ед. 0 – 5 баллов	Определяется индивидуально	Личные дела воспитанников тренеров-преподавателей
14	Участие в судействе соревнований различных уровней, проводимых АСШ -внутришкольные -районные -межрайонные, областные	Ед. 0-3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	Положения о проведении соревнований, приказы
15	Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот, дипломов за личный вклад в рамках деятельности учреждения. -районные -областные -РФ	Ед. 0-3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	За исключением наград, которые предусматривают обязательную материальную выплату.
16	Участие в организации и проведении на базе АСШ соревнований, спортивно-массовых мероприятий и т.д.	Ед. 0-3 балла	За каждое мероприятие 1 балл	Информация предоставляется заместителем директора или на основе имеющейся у директора информации
17	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся и педагогов, связанных с нарушением мер безопасности и санитарно-гигиенических норм.	Ед. 0 -1 балл	Отсутствие случаев травматизма 1 балл, наличие – 0 баллов	
18	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.) - школьных - районных - областных	Ед. 0-4 балла	2 3 4	Приказы
19	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство	Ед. 0 -10 баллов		Информация предоставляется заместителем

	территории Участие в подготовке АСШ к новому учебному году Участие в оформлении и озеленении АСШ Работа на территории АСШ		10 5 5	директора или на основе имеющейся у директора информации
20	Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)	Ед. 0-10 б.	Участие в 1 мероприятии 1 балл, но не более 10 баллов	Приказы

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйственной частью

МАУ ДО «АСШ»

№ п/п	Направления	Наименование показателя	Единицы измерения показателя, баллы	Формула расчета	Примечание
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	Ед. 0-10 б.	Отсутствие предписаний – 10 баллов, 1 предписание – минус 1 балл, 2 предписания – минус 2 б., 3 и более предписаний – 0 баллов	
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых ОУ по вопросу материально-технического обеспечения	Ед. 0-3 б.	Отсутствие – 3 балла, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл (максимально – минус 3 балла)	
3	Безаварийное функционирование учреждения		Ед. 0-10 б.	Отсутствие аварийных ситуаций -10 баллов	
5	Своевременное устранение возникающих ситуаций		Ед. 0-10 б.	До 10 баллов	
6	Высокий уровень организации работ: - по пожарной безопасности -по электробезопасности	Отсутствие замечаний	Ед. 0-5 б	До 5 баллов за каждый вид работ	
10	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности	Ед. 0-10 б.	Определяется индивидуально, но не более 10 баллов	
11	Привлечение внебюджетных средств	Доля внебюджетных средств (спонсорские средства, дарение) в общем объеме финансирования ОУ	Ед. 0-5 б.	Наличие привлеченных внебюджетных средств – 5 баллов; отсутствие 0 баллов	
12	Обеспечение в ОУ	Отсутствие	0- 3 б.	Отсутствие – 3 балла,	

	безопасных условий пребывания работников и учащихся	случаев травматизма и заболеваний учащихся и педагогов, связанных с учебным процессом		наличие – 0 баллов	
13	Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы (по итоговым административным совещаниям).	Отсутствие замечаний	Ед. 0-5 б.	Соблюдение – 5 баллов, 1 замечание – минус 1 балл	
14	Организация и проведение на базе ОУ соревнований, спортивно-массовых мероприятий, семинаров, совещаний и т.п.		Ед. 0-5 б.	Муниципальный уровень – 3 балла, областной уровень – 5 баллов,	
15	Высокий уровень организации и контроля работы МОП	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических норм	Ед. 0-10 б.	Отсутствие-10 баллов 1 замечание –минус 1балл	
16	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и благоустройство территории		Ед. 0-10 б.	Участие в подготовке АСШ к новому учебному году -10 баллов Участие в оформлении и озеленении АСШ- 5 баллов Работа на территории АСШ-5 баллов Уровень проводимых работ: Высокий-10 баллов Средний-5 баллов Низкий 0 баллов	
17	Участие в организации проведении субботников		Ед. 0-10 б.	Участие в 1 мероприятии 1 балл, но не более 10 баллов	

Показатели и критерии качества и результативности труда
для определения стимулирующей выплаты обслуживающему персоналу
МАУ ДО «АСШ»

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию учреждения образования	<p>1. Высокое качество уборки в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории) в соответствии с требованиями СанПиНа.</p> <p>2. Высокое качество организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений учреждения.</p> <p>3. Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории.</p> <p>4. Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.</p> <p>5. Качественное проведение генеральных уборок</p> <p>7. Подготовка школы к началу учебного года, к зимнему сезону.</p> <p>8. Экономия электроэнергии, воды.</p> <p>9. Эффективная организация помощи работникам учреждения при использовании технического оборудования</p>	0-10 баллов по каждому пункту отдельно
2	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	<p>1. Отсутствие нарушений при выполнении требований противопожарной безопасности.</p> <p>2. Отсутствие нарушений при выполнении требований антитеррористической безопасности</p> <p>3. Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда</p>	0-5 баллов по каждому пункту отдельно
3	Уровень исполнительской дисциплины	<p>1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей</p> <p>2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел.</p> <p>3. Качественное выполнение дополнительных видов работ:</p>	0-10 баллов по каждому пункту отдельно

		-обслуживание спортивных соревнований и мероприятий;	
4	Внеплановые мероприятия	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0-10 баллов
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы МОП со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением	Положительные отзывы всех участников образовательного процесса	0-10 баллов