

Администрация Демянского муниципального района  
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

## П Р И К А З

29.12.2017г.

№ 68-од

п. Демянск

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников Муници- пального автономного учреждения дополнительного образования «Дет- ско – юношеская спортивная школа»**

В соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, областным [законом](#) от 26.12.2014 N 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", [постановлением](#) Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района" , приказом комитета по образованию от 08.12.2017г №259-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального района»

### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа» с 01 января 2018 года.
2. Признать утратившим силу приказ от 01.09.2016 № 47-од «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А.П. Петров

Утверждено

Приказом директора  
МАУДО «ДЮСШ»  
от 29.12.2017 № 68 -од

## **Положение**

об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа» (далее – Положение) , разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 №699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 № «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района» , приказом комитета по образованию №259-од от 08.12.2017г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального района»

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа» (далее Учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на кален-

дарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Учреждение из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя Учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Демянского муниципального района (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя Учреждения (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Демянского муниципального района (далее приказ комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом Учреждения для работников Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее комиссия Учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом Учреждения.

**2. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя по учебно – воспитательной работе (далее заместителя руководителя по УВР), главного бухгалтера Учреждения.**

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР и главного бухгалтера Учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя Учреждения – председателем комитета на основании решения комиссии комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения на основании решения комиссии Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

## 2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году) определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{n1} + B_o \times K_{n2} + B_o \times K_{cp1} + B_o \times K_{cp2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

$D_o$  – должностной оклад руководителя Учреждения;

$B_o$  – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12480 рублей;

$K_{n1}$  – коэффициент, характеризующий объем управления Учреждением;

$K_{n2}$  – коэффициент, характеризующий особенности деятельности Учреждения;

$K_{cp1}, K_{cp2}$  – коэффициенты специфики работы руководителя Учреждения;

$K_{ind}$  – коэффициент индексации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Демянского муниципального района при принятии бюджета муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период.

Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, ежегодно (начиная с 2018 года), пересматривается комиссией комитета не позднее 25 января. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления организацией, оформляется приказом комитета до 1 февраля текущего года.

Показатели Учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в Учреждении, от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности Учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным Учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало

года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся учреждений дополнительного образования	от 50 чел. до 100 чел. свыше 100 чел.	0,1 0,2

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя по УВР устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения, 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) .

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения

устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя Учреждения (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Положению;

в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения разработанными положением об оплате труда Учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя Учреждения (за исключением руководителя Учреждения вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета;

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения проводится комиссией комитета в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя Учреждения, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем Учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя по УВР, глав-

ному бухгалтеру Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения проводится комиссией Учреждения в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя по УВР, главным бухгалтером Учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается за, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение поощрения, ученой степени - при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности Учреждения.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно: за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Феде-



рации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя Учреждения в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы руководителя Учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах

государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя Учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются комиссией Учреждения в следующих размерах:

- От 1 до 5 лет – 10% должностного оклада;
- От 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
- От 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
- Свыше 15 лет – 30% должностного оклада;

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения принимается комиссией Учреждения в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда Учреждения.

Заседания комиссии комитета, комиссии Учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии комитета, комиссии Учреждения.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР Учреждения, главного бухгалтера Учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 4 к Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя Учреждения - специалистами комитета, МБУ «ЦОМСО» в комиссию комитета;

в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения в комиссию Учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Учреждение из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По решению комиссии комитета на основании служебной записки специалиста комитета руководителю Учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

По решению комиссии Учреждения и рекомендаций руководителя Учреждения заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения заместителя руководителя по УВР Учреждения, главного бухгалтера Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Учреждения от приносящей доход деятельности руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя Учреждения приказом комитета в соответствии с решением комиссии комитета на основании предложения комиссии

Учреждения, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения приказом Учреждения в соответствии с решением комиссии Учреждения, в сроки, установленные локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльные выплаты производятся руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения, состоящим в списочном составе Учреждения на дату начисления премии.

Выплачиваются премияльные выплаты по итогам работы за месяц заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации в абсолютном размере, или в процентном отношении от оклада.

Решение об оказании премии и ее конкретном размере принимается:

в отношении главного бухгалтера, заместителя руководителя организации в соответствии с решением комиссии организации и оформляется приказом руководителя.

Выплачиваются премияльные выплаты главному бухгалтеру, заместителю руководителя (при наличии экономии фонда оплаты труда) к дню физкультурника, 8 марта, новому году. Решение об оказании премии и ее конкретном размере принимается:

в отношении главного бухгалтера, заместителя руководителя организации – в соответствии с решением комиссии организации и оформляется приказом руководителя

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

к ежегодному оплачиваемому отпуску;

в других случаях.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя Учреждения,

заместителя руководителя по УВР Учреждения, главного бухгалтера Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя по УВР Учреждения, главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.5.2. В случае смерти руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя

Учреждения, заместителей руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности Учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1	2	3		
1.	Организации дополнительного образования	3	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР и главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР и главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения рассчитывается с месяца создания Учреждения.

### **3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения)**

3.1. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера Учреждения) (далее работники Учреждения) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

#### **3.2. Должностной оклад**

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

#### **3.3. Размеры минимальных окладов работников Учреждения:**

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер мини- мального оклада (руб.)

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор, инструктор – методист, тренер-преподаватель	5690

3.3.2. Размеры базовых окладов работников Учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4826

3.3.3. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:



№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минималь- ного оклада
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в со- ответствии с Единым тарифно-квал- ификационным справочником ра- бот и профессий рабочих: двор- ник, истопник, сторож (вахтер), уборщик производственных поме- щений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3120
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по кото- рым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в со- ответствии с Единым тарифно-квал- ификационным справочником работ и профессий рабочих, води- тель автомобиля	3775

3.3.3.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Оплата труда педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификация тренеров-преподавателей устанавливается два раза в год. При изменении списочной численности обучающихся вносятся изменения в тарификационный список.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43;

\*устанавливается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

за работу в Учреждении в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием -0,71;

за работу в Учреждении в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом -0,28

3.5.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

3.5.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30;

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

3.5.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом - 0,1;

- 0,1

Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды установленные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09..2016 №

1223, почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации;

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.6.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда Учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 5 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в

процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения на основании отчета работника Учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении **№ 3 к Положению**.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников Учреждения устанавливается приказом Учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется в сроки установленные приказом Учреждения в соответствии с условиями работы Учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»; - до 100.

3.7.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня", 2 квалификационный уровень выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы, выслуги лет. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией Учреждения в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией Учреждения.

Заседания комиссии Учреждения проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии Учреждения.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом Учреждения, показателями эффективности деятельности работника Учреждения. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 баллов (200 %). Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер один балл 2% выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### 3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях .

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника Учреждения и с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.8.2. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

3.8.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.8.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Оплата труда педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения



применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.10. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

**Критерии**

**оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы руководителя Учреждения для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
I.	<b>Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования</b>				
1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	да/нет	3 б.	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 б; Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 0 б.
2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3 б.	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б; Отсутствие – 3 б.
3.	Выполненного объема муниципального задания организации по видам услуг	% выполнения муниципального задания	100 %	2 б.	$A/B*100\%$ , где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану.

					100 % - 3 б;
<b>ИТОГО по разделу 8 баллов</b>					
<b>II.</b>	<b>Информационная открытость</b>				
1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОО (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	3 б.	На сайте размещена вся необходимая информация и копий документов, соблюдение сроков по обновлению информации и копий документов (10 дней) - 3 балла, Отсутствие одного или нескольких наименований и сроков размещения - 0 баллов
2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне)	Количество проведенных мероприятий	да/нет	3 б.	Трансляция опыта: - на муниципальном уровне -1 балл, -на областном уровне -1 балл, - на федеральном уровне -1 балл, Трансляция опыта не осуществлялась – 0 баллов
3.	Доступность информации об организации (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации	да/нет	3 б.	Информация на информационном стенде – 1балл Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 3балла

					Отсутствие вариативных форм предоставления информации -0 баллов
	<b>ИТОГО по разделу 9 баллов</b>				
<b>III.</b>	<b>Функционирование системы коллегиального управления</b>				
1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2 б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательной организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года
2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательной организации, проведенной общественным советом при комитете по образованию	%	75-100%	2 б	Более 75% -2 балла Менее 75%- 0 баллов
2.	<b>ИТОГО по разделу 4 балла</b>				
<b>IV</b>	<b>Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников</b>				
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	наличие/отсутствие	3 б	Отсутствие – 3 балла Наличие – 0 баллов
	<b>ИТОГО по разделу 3 балла</b>				
<b>V.</b>	<b>Реализация мероприятий по кадровому обеспечению</b>				
1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	% выше среднего по муниципальному району	3 б	$(A/B)*100\%$ , где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников.

2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100 %	3 б.	$A/B) * 100\%$ , где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, документы о повышении квалификации
3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	100%	3 б	100%-3 балла Менее 100% -0 баллов
<b>ИТОГО по разделу 9 баллов</b>					
VI.	<b>Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми</b>				

1.	Участие обучающихся в соревнованиях и состязаний	Количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня		0-5 б.	(A/B)*100%, где А – количество обучающихся, принявших участие в соревнованиях и т.д. различного уровня, В – среднегодовое количество обучающихся. Отчетные данные 70% участников мероприятий муниципального уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 2 балла, 50% - участников мероприятий регионального уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 3 балла, 20% - участников мероприятий федерального уровня, подтвержденное документарно (приказы) - 5 баллов.
2.	Наличие победителей и призеров (1-3 места) спортивных и др. состязаний (не ниже областного уровня)	Грамоты, дипломы	да/нет	0-10 б.	Наличие победителей, подтвержденное документарно (приказы, грамоты, дипломы) – 1

					балл за 1 призовое место, не более 10 баллов
3.	Доля обучающихся, выполнивших разрядные нормы	Количество обучающихся, выполнивших разрядные нормы		0-30 б.	-массовые разряды-1чел.-1 балл, не более 10 баллов; -взрослый разряд- 1чел.-3 балла, не более 10 баллов; -кандидат в мастера спорта - 1чел.-10 баллов.
4.	Доля населения, принявшего участие в выполнении нормативов испытаний (тестов) комплекса ВФСК ГТО от общей численности населения зарегистрированного в электронной базе данных, в возрасте от 6 лет, проживающего на территории района.	%		3б.	Менее 15% - 0 б, от 16 % до 18 %- 2 б, от 18% до 20 % - 3 б
<b>ИТОГО по разделу 48 баллов</b>					
<b>VII</b>	<b>Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации</b>				
1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4 б.	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета комитета по образованию за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. Менее - 0 б, 100% - 4 б

2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	5 %-10 %	4 б.	(А/В) * 100%, где А -размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год) Менее 5 % - 0 б, от 5% до 7 %- 2 б, от 7 до 10% - 2 б
3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	4 б.	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 б, отсутствие – 4 б.
4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	4 б.	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 б Отсутствие -4 б
<b>ИТОГО по разделу 16 баллов</b>					
IX	<b>Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ</b>				



1.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Наличие профильного лагеря с дневным пребыванием детей	Да/нет	3 балла	Да - 3 балла; Нет – 0 баллов.
<b>ИТОГО по разделу 3 балла</b>					
<b>ОБЩИЙ ИТОГ- 100 баллов</b>					

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

### Критерии

**оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера Учреждения для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы**

1. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Доступность и результативность образовательной деятельности	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	25
2.	Доступность и результативность образовательной деятельности	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	25
3.	Доступность и результативность образовательной деятельности	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	25

2. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Результативность финансово – экономической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	15
2.	Результативность финансово – экономической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	15
3.	Результативность финансово – экономической деятельности	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных	15

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	номической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения	(проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	
4.	Результативность финансово – экономической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения	Представление своевременной информации и расчётов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности Учреждения	15
5.	Результативность финансово – экономической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	15

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**Показателей оценки эффективности деятельности работников**  
**Учреждения**

№п/п	Наименование показателя эффективности
<b>1. Заместитель руководителя</b>	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материальнотехнических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
<b>2. Педагогические работники дополнительного образования детей</b>	
2.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
<b>3. Тренер - преподаватель</b>	
3.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ
3.2.	Сохранность контингента
3.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы
3.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию
3.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
3.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
3.7.	Качественное выполнение поручений
3.8.	Информационная активность

<b>4. Главный бухгалтер</b>	
4.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности
4.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
4.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации
4.4.	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности
4.5.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
<b>5. Водитель</b>	
5.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
5.2.	Соблюдение правил дорожного движения
5.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
5.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
<b>6. Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)</b>	
6.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
6.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
6.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
6.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
6.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
6.6.	Выполнение особо важных заданий
<b>7. Обслуживающий персонал</b>	
7.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
7.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
7.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
7.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
7.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
7.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации
<b>8. Тренер</b>	
8.1.	Реализация программ спортивной подготовки
8.2.	Сохранность контингента

8.3.	Обеспечение высокого уровня организации тренировочного процесса
8.4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
8.5.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
8.6.	Качественное выполнение поручений
8.7.	Информационная активность

#### Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

### Критерии

оценки целевых показателей эффективности деятельности для установления премиальных выплат руководителю Учреждения, заместителю руководителя по УВР, главному бухгалтеру Учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			Руководитель Учреждения	Заместитель руководителя по УВР Учреждения	Главный бухгалтер Учреждения
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: - соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; - качественного представления квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток).	невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов		невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие	Наличие/	наличие - 0		наличие - 0

	просроченной кредиторской задолженности	отсутствие	баллов отсутствие - 20 баллов		баллов отсутствие - 10 баллов
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Демянского муниципального района, выполнение решений совещаний	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представление отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов	невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов	
4.	Соблюдение " срока выплаты заработной платы	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие	наличие - 0 баллов отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов отсутствие - 10 баллов
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации		невыполнение- 0 баллов выполнение - 50 баллов	невыполнение- 0 баллов выполнение - 40 баллов
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников *	Выполнение целевого показателя установленного организации	менее(более) 100% - 0 баллов 100% - 30 баллов		менее (более) 100% - 0 баллов 100% - 20 баллов
8.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок			наличие - 0 баллов отсутствие - 10 баллов
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	-	да - 30 баллов нет - 0 баллов	-





Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная  
школа»

**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности  
тренера – преподавателя**

№	Наименование целевого показателя	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
<b>Показатели результативности деятельности тренеров -преподавателей</b>						
1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	% от количества обучающихся на начало и конец года	%	0-80	4	-более 80%- <b>4</b> -60%-80% - <b>3</b> -40%-59% - <b>2</b> -менее 40% - <b>0</b>
2	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы	% от общего количества обучающихся	%	0-90	3	-не менее 90% - <b>3</b> -менее 90% - <b>0</b>

3	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня	участие обучающихся в соревнованиях муниципального уровня	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>
		участие обучающихся в соревнованиях областного уровня	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет - <b>0</b>
		участие обучающихся в соревнованиях зонального уровня	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет - <b>0</b>
		участие обучающихся в соревнованиях федерального уровня	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
		наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях муниципального уровня	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
		наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях областного уровня	баллы	0-6	6	-да – <b>6</b> -нет - <b>0</b>
		наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях зонального уровня	баллы	0-7	7	-да – <b>7</b> -нет - <b>0</b>

		наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях федерального уровня	баллы	0-8	8	-да – <b>8</b> -нет - <b>0</b>
4	Наличие подготовленных спортсменов-разрядников за отчётный год	- массовые разряды	баллы	0-2	2	-более 15%- <b>2</b> -нет - <b>0</b>
		-1 спортивный разряд	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет - <b>0</b>
		-1 спортивный разряд по игровым видам спорта	баллы	0-8	8	-да – <b>8</b> -нет - <b>0</b>
		-кандидат в мастера спорта	баллы	0-15	15	-да – <b>15</b> -нет - <b>0</b>
		-кандидат в мастера спорта в игровых видах спорта	баллы	0-20	20	-да – <b>20</b> -нет - <b>0</b>
		- мастер спорта России	баллы	0-25	25	-да – <b>25</b> -нет - <b>0</b>

5	Наличие спортсменов, включённых в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта	- сборной юношеской команды Новгородской области	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
		-сборной студенческой команды Новгородской области	баллы	0-7	7	-да – <b>7</b> -нет - <b>0</b>
		-сборной юношеской команды России	баллы	0-9	9	-да – <b>9</b> -нет - <b>0</b>
		-сборной студенческой команды России	баллы	0-12	12	-да – <b>12</b> -нет - <b>0</b>
6	Наличие переданных спортсменов	-в СДЮШОР	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
		-в спортивный интернат	баллы	0-10	10	-да – <b>10</b> -нет - <b>0</b>
		-в сборные команды Новгородской области	баллы	0-15	15	-да – <b>15</b> -нет - <b>0</b>

		-в ЦСП, спортивные клубы	баллы	0-20	20	-да – <b>20</b> -нет - <b>0</b>
		-в сборные команды России	баллы	0-25	25	-да – <b>25</b> -нет - <b>0</b>
<b>Показатели квалификации профессиональной деятельности тренеров-преподавателей</b>						
1	Участие в работе федерации по виду спорта, методических служб, комиссий разного уровня (жюри конкурса и т.д)	рейтинг результатов	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>
2	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки	проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий	баллы	0-3	3	наличие – <b>3</b> отсутствие - <b>0</b>
3	Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.)	рейтинг результатов	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>
4	Наличие Интернет-публикаций о результативном практическом опыте	рейтинг результатов	баллы	0-1	1	-да – <b>1</b> -нет – <b>0</b>

5	Участие в профессиональных конкурсах	- на муниципальном уровне	баллы	0-1	1	-да – <b>1</b> -нет – <b>0</b>
		- на областном уровне	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет – <b>0</b>
		-на федеральном уровне	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет – <b>0</b>
6	Наличие призовых мест (1-3) в профессиональных конкурсах	- на муниципальном уровне	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет – <b>0</b>
		- на областном уровне	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет – <b>0</b>
		-на федеральном уровне	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет – <b>0</b>
<b>ИТОГО:</b>					<b>250</b>	

### Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности тренера

№	Наименование целевого показателя	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
<b>Показатели результативности деятельности тренеров</b>						
1	Сохранность контингента спортсменов в течение тренировочного года	% от количества спортсменов на начало и конец года	%	0-80	4	-более 80%- <b>4</b> -60%-80% - <b>3</b> -40%-59% - <b>2</b> -менее 40% - <b>0</b>
2	Доля спортсменов, выполнивших контрольно-переводные нормативы	% от общего количества спортсменов	%	0-90	3	-не менее 90% - <b>3</b> -менее 90% - <b>0</b>
3	Результаты, показанные спортсменами на соревнованиях различного уровня	участие спортсменов в соревнованиях муниципального уровня	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>

	участие спортсменов в соревнованиях областного уровня	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет - <b>0</b>
	участие спортсменов в соревнованиях зонального уровня	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет - <b>0</b>
	участие спортсменов в соревнованиях федерального уровня	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
	наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях муниципального уровня	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
	наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях областного уровня	баллы	0-6	6	-да – <b>6</b> -нет - <b>0</b>
	наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях зонального уровня	баллы	0-7	7	-да – <b>7</b> -нет - <b>0</b>
	наличие призовых мест (1-3) в соревнованиях федерального уровня	баллы	0-8	8	-да – <b>8</b> -нет - <b>0</b>



4	Наличие подготовленных спортсменов-разрядников за отчётный год	- массовые разряды	баллы	0-2	2	-более 15%- <b>2</b> -нет - <b>0</b>
		-1 спортивный разряд	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет - <b>0</b>
		-1 спортивный разряд по игровым видам спорта	баллы	0-8	8	-да – <b>8</b> -нет - <b>0</b>
		-кандидат в мастера спорта	баллы	0-15	15	-да – <b>15</b> -нет - <b>0</b>
		-кандидат в мастера спорта в игровых видах спорта	баллы	0-20	20	-да – <b>20</b> -нет - <b>0</b>
		- мастер спорта России	баллы	0-25	25	-да – <b>25</b> -нет - <b>0</b>
5	Наличие спортсменов, включённых в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта	- сборной юношеской команды Новгородской области	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>

		-сборной студенческой команды Новгородской области	баллы	0-7	7	-да – <b>7</b> -нет - <b>0</b>
		-сборной юношеской команды России	баллы	0-9	9	-да – <b>9</b> -нет - <b>0</b>
		-сборной студенческой команды России	баллы	0-12	12	-да – <b>12</b> -нет - <b>0</b>
6	Наличие переданных спортсменов	-в СДЮШОР	баллы	0-5	5	-да – <b>5</b> -нет - <b>0</b>
		-в спортивный интернат	баллы	0-10	10	-да – <b>10</b> -нет - <b>0</b>
		-в сборные команды Новгородской области	баллы	0-15	15	-да – <b>15</b> -нет - <b>0</b>
		-в ЦСП, спортивные клубы	баллы	0-20	20	-да – <b>20</b>

						-нет - <b>0</b>
		-в сборные команды России	баллы	0-25	25	-да – <b>25</b> -нет - <b>0</b>
<b>Показатели квалификации профессиональной деятельности тренеров</b>						
1	Участие в работе федерации по виду спорта, методических служб, комиссий разного уровня (жюри конкурса и т.д)	рейтинг результатов	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>
2	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки	проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий	баллы	0-3	3	наличие – <b>3</b> отсутствие - <b>0</b>
3	Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.)	рейтинг результатов	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет - <b>0</b>
4	Наличие Интернет-публикаций о результативном практическом опыте	рейтинг результатов	баллы	0-1	1	-да – <b>1</b> -нет – <b>0</b>
5	Участие в профессиональных конкурсах	- на муниципальном уровне	баллы	0-1	1	-да – <b>1</b> -нет – <b>0</b>

		- на областном уровне	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет – <b>0</b>
		-на федеральном уровне	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет – <b>0</b>
6	Наличие призовых мест (1-3) в профессиональных конкурсах	- на муниципальном уровне	баллы	0-2	2	-да – <b>2</b> -нет – <b>0</b>
		- на областном уровне	баллы	0-3	3	-да – <b>3</b> -нет – <b>0</b>
		-на федеральном уровне	баллы	0-4	4	-да – <b>4</b> -нет – <b>0</b>
<b>ИТОГО:</b>					<b>250</b>	

**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности  
уборщицы служебных помещений**

№ п/п	наименование целевого по- казателя	наименование критерия	единица измерения	диапазон зна- чений/ максимальное количество баллов	Количество баллов	Примечание
1	<b>Позитивные результаты дея- тельности уборщицы слу- жебных помещений</b>	Качество ежедневной уборки помеще- ний, школьной территории (отсутствие замечаний)	баллы	0-25	25	
		Качество генеральной уборки помеще- ний	баллы	0-25	25	
		Качественное выполнение разовых по- ручений заместителя директора по АХЧ, директора ДЮСШ	баллы	0-25	25	
		Ответственное отношение к сохранно- сти имущества и оборудования на за- креплённой территории	баллы	0-25	25	

<b>2.</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся и работников ДЮСШ на неправомерные действия	баллы	<b>0-30</b>	<b>30</b>	
		Соблюдение этики общения	баллы	<b>0-24</b>	<b>24</b>	
		<b>ИТОГО:</b>		<b>0-154 б.</b>	<b>154</b>	

### **Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности кочегара котельной**

<b>№ п/п</b>	<b>наименование целевого показателя</b>	<b>наименование критерия</b>	<b>единица измерения</b>	<b>диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности кочегара</b>	Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений ДЮСШ	баллы	<b>0-33</b>	<b>33</b>	
		Соблюдение температурного режима во внеурочное время	баллы	<b>0-38</b>	<b>38</b>	

		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	баллы	<b>0-22</b>	<b>22</b>	
		Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учёта теплоэнергоснабжения по вине работника	баллы	<b>0-28</b>	<b>28</b>	
<b>3</b>	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на работу кочегара (сторожа)	баллы	<b>0-33</b>	<b>33</b>	
		<b>Итого баллов:</b>		<b>0-154 б.</b>	<b>154</b>	

**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности инструктора - методиста**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование целевого показателя</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций и детского самоуправления:				

		- муниципальный уровень; - региональный; - всероссийский.	баллы	1 2 3	6	
		Победители и призёры творческих конкурсов, соревнований, фестивалей, смотров, акций и т.д.	баллы	0-5	5	
		Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	баллы	0-5	5	
2	<b>Включенность в методическую работу</b>	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	баллы	0-5	5	
		Разработка авторских программ кружков, факультативов и т.д.	баллы	0-5	5	Наличие-5 отсутствие-0
3	<b>Профессиональные достижения</b>	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	баллы	0-5	5	Да-5 Нет-0



		Наличие публикаций	баллы	<b>0-2</b>	<b>2</b>	Да-2 Нет-0
		Наличие обобщенного опыта работы	баллы	<b>0-2</b>	<b>2</b>	Да-2 Нет-0
	<b>Взаимодействие с социумом</b>	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	баллы	<b>0-5</b>	<b>5</b>	Да-5 Нет-0
	<b>Признание высокого профессионализма</b>	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	баллы	<b>0-5</b>	<b>5</b>	
		<b>Итого баллов:</b>		<b>0-45</b>	<b>45</b>	

**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности водителя автомобиля**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование целевого показателя</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>единица измерения</b>	<b>диапазон значений/ максимальное</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
--------------	-----------------------------------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------------------------	--------------------------	-------------------

				<b>количество баллов</b>		
<b>Позитивные результаты деятельности водителя</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>		
	Обеспечение безопасности перевозки детей;	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>		
	Отсутствие ДТП замечаний;	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>		
	Рациональное использование горючего;	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>		
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>		
	Качественное ведение документации;	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>		
	Своевременность устранения неисправности транспорта;	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>		
	Участие в жизни и деятельности ОУ;	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>		
	Исполнительная дисциплина	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>		
<b>Признание высокого профессионализма</b>	Соблюдение норм общения в коллективе;	баллы	<b>0-5</b>	<b>5</b>		

		Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей; работников школы на неправомерные действия	баллы	<b>0-16</b>	<b>16</b>	
		<b>Итого баллов:</b>		<b>0-151 б.</b>	<b>151 б.</b>	

**Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заведующего хозяйством**

<b>№ п/п</b>	<b>наименование целевого показателя</b>	<b>наименование критерия</b>	<b>единица измерения</b>	<b>диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях ДЮСШ</b>	Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы, качественное проведение ремонтных работ	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>	полностью – 20б. частично– 10б.
		Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>	да- 20б. нет- 0б.

		Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>	полностью – 20б. частично– 10б
		Отсутствие замечаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>	без замечаний – 15б. с замечаниями – 10б.
<b>2.</b>	<b>Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении</b>	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения пожаротушения	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	да- 20б. не полностью- 10б нет- 0б.
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	полностью – 10б. частично– 5б.
		Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:  -наличие действующей АПС  -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>	В полном объеме – 15б. Не в полном объеме – 10б.

		-наличие «тревожной кнопки» -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в учреждении				
		Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	полностью – 10б. частично– 5б
		Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	полностью – 10б. частично– 5б
		Обеспечение выполнения работниками ДЮСШ всех требований техники безопасности	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>	да- 15б. нет- 0б.
		Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества ДЮСШ	баллы	<b>0-20</b>	<b>20</b>	В полном объеме – 20б. Не в полном объеме – 10б.
		Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	баллы	<b>0-15</b>	<b>15</b>	Без замечаний – 10б. С замечаниями – 5б.
<b>3.</b>		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	да- 10б. нет- 0б.

	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника</b>	труда, санитарно-гигиенические условия				
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	баллы	<b>0-10</b>	<b>10</b>	да- 10б. нет- 0б.
		<b>ИТОГО:</b>		<b>0-200 б.</b>	<b>200</b>	

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа»

**Критерии  
оценки целевых показателей эффективности работы  
для установления премиальных выплат работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера)**

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)		
		ПКГ должностей педагогических работников (инструктор - методист, тренер-преподаватель) ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (тренер)(	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (дворник, отопщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий), ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" (водитель автомобиля)	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (заведующий хозяйством)
1	2	3	4	5
1.	По результатам работы за месяц, и (или) квартал, и (или) учебный и (или) финансовый год			
1.1.	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	До 100	До 100	До 100
1.2.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	До 100	До 100	До 100
1.3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	До 100	До 100	До 100
1.4.	Инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	До 100	До 100	До 100
1.5.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	До 100	-	До 100

Итого	До 200 (тренер – преподаватель); До 100 (тренер)	До 100	До 100
-------	-----------------------------------------------------	--------	--------