

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа им. В.Н. Мачуги
ст. Переясловской муниципального
образования Брюховецкий район

_____ Е.Ю. Шокарева
« ____ » _____ 2023 г

МП

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа
им. В.Н. Мачуги ст. Переясловской
муниципального образования
Брюховецкий район

_____ С.И. Попова
« ____ » _____ 2023 г

МП

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальной образовательной организации
муниципального образования Брюховецкий район,
реализующей образовательные программы
в области физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальной образовательной организации муниципального образования Брюховецкий район, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 2 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 года № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», решением Совета муниципального образования Брюховецкий район от 31 октября 2008 года № 349 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Брюховецкий район» (далее - Решение 3349), в целях в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы им.В.Н. Мачуги ст. Переясловской муниципального образования Брюховецкий район (далее – муниципальное учреждение).

1.3. Помимо Положения оплата труда работников организации регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, когда заработная плата работников муниципального учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников муниципального учреждения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников муниципального учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников муниципального учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в соглашении о предоставлении субсидии на выполнение муниципального задания на соответствующий финансовый год.

В случаях уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право снимать доплаты и надбавки по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной

платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

1.8. Месячная заработная плата работника отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется:

Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной

компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.146 ТК РФ).

При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты (ст.149 ТК РФ).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения определяется руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по ПКГ (приложение №1 к Положению).

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по ПКГ. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по ПКГ, образуют новый оклад и учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям (приложение № 9 к Положению).

2.4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а так же размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладом), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Оплата труда работников муниципального учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной

должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

3.1. При формировании оплата труда работников Учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы, (выслугу лет);

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем Учреждения (для работников, замещающих должности, указанные в приложении 2 к Положению, в соответствии с указанным приложением, для работников,

замещающих другие должности, - в пределах 3,0) (приложение № 2 к Положению).

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работнику Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 0,05;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет - 0,10;

при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 0,15;

при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 0,20;

при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 0,25;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

до 0,80 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

до 0,40 – при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

до 0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории (соответствии).

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливается к должностным окладам, как в процентах, так и в абсолютном размере с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

3.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Брюховецкого района в официальных краевых, межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

3.2.3. к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а так же поощрение за выполненную работу.

3.2.3.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям устанавливается согласно показателям эффективности и результативности по итогам работы за предыдущий период (приложение № 10 к Положению).

Период для расчета ежеквартальных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды: с 1 сентября по 20 ноября, с 20 ноября по 20 февраля, с 20 февраля по 20 мая, с 20 мая по 01 сентября.

Начисление процентов в соответствии с баллами: 100-150 баллов – до 100%; 70-100 баллов – до 70%; 40-70 баллов – до 70%; 0-40 баллов – до 30%.

3.2.3.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, заведующему хозяйством, методисту устанавливается для определения размера выплат стимулирующего характера на новый учебный год по показателям эффективности и результативности (приложение № 10 к Положению) по итогам работы работника за предыдущий период с 01 сентября по 31 августа.

Расчет размера выплат стимулирующего характера заместителям директора максимальное количество баллов 72.

Расчет размера выплат стимулирующего характера методисту минимальное количество 81 балл.

Расчет размера выплат стимулирующего характера заведующему хозяйством минимальное количество 61 балл.

Количество баллов N умножается на 0,5. Оклад делится на 100 и умножается на полученную сумму $N \times 0,5$.

3.2.3.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательному и прочему персоналу устанавливается для определения размера выплат стимулирующего характера ежеквартально по показателям эффективности и результативности (приложение № 10 к Положению) по итогам работы работника за предыдущий квартал.

Распределение и установление стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается однократно, и производится на основании решения комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности и результативности деятельности педагогических и руководящих работников муниципального учреждения.

3.2.4. Отдельным категориям работников учреждения предоставляется другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если установлены нормативным актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края и (или) муниципальным образованием Брюховецкий район.

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии:
по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждения могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
к нерабочим праздничным дням (ст.112 ТК РФ) и профессиональным праздничным и памятным дням;
к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70- летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работников Учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается за исключением подпункта 3.3.2. настоящего пункта.

3.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на районных, краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

за организацию и проведение на высоком уровне оздоровительной работы;

за подготовку тренером кандидата в мастера спорта и мастера спорта;

за работу не входящую в основной круг должностных обязанностей.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничивается.

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

3.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения единовременно в размере:

пяти базовых окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трёх базовых окладов (должностных окладов) при:

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику Учреждения единовременно.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику Учреждения, которому установлена стимулирующая надбавка.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя Учреждения (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

б) в случае рождения ребенка (при предъявлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждностью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при наличии соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) выплаты не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

3.5. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям

устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение № 4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

3.6. При формировании оплаты труда спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим устанавливается диплола стимулирующего характера:

Норматив оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный результат (приложение № 5 к Положению).

Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

При этом в Учреждении проводится специальная оценка условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере от 4 % до 12%.

4.2.2. Выплаты специалистам, указанным в приложении № 6 к Положению, за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы с учетом нагрузки.

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время.

4.2.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 % к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

Работникам учреждений, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 20 % к должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и его главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации, реализующей программы в области физической культуры и спорта (Приложением 7 к Положению).

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

5.4. Управление образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных управлением.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Брюховецкий район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый органом местного самоуправления муниципального образования Брюховецкий район, в ведении которого находится учреждение.

5.5. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

6.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (приложение 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей. нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 4 к Положению).

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

6.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$Нот = Нотэп + Нотр$, где:

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению), %;

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению), %;

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

$Нотэп = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n)$, где:

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

k_1, k_2, \dots, k_n – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта,

%.6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, установленный в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата ($H_{отр}$), определяется по формуле:

$$H_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

$H_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

k_1, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата ($H_{отр}$), определяется по формуле:

$$H_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

$H_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

k_1, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$Зпл = Д_о \times Н_от, \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_о$ - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$Н_от$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение

дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста, составляет 50 % от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся) в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий, и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (обучающийся) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому

тренеру-преподавателю или в другое учреждение за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

6.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных

образовательных программ спортивной подготовки.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

7. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих

7.1. Оклады (должностные оклады) спортсменов, спортсменов-инструкторов и спортсменов-ведущих (далее - спортсмен) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов.

7.2. Спортсменам производится доплата стимулирующего характера - норматив оплаты труда спортсменов за показанный спортивный результат (приложение № 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} \times \text{Нот}, \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата спортсменов;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению), %.

7.3. Оплата труда спортсменов учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

7.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его

действия.

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100%.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды РФ, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

В случае истечения в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов, предусмотренного приложением 5 к настоящему Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда инструктора по спорту

8.1. В учреждениях физической культуры и спорта для организации и проведения спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения в штатное расписание включается должность инструктора по спорту.

8.2. Оклады (должностные оклады) инструктора по спорту (далее - инструктор) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению).

8.3. Заработная плата инструктора по спорту определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{ОТс} + (\text{До} \times \text{Набон} \times \text{к}), \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата инструктора по спорту;

ОТс - расчетная оплата инструктора по спорту, за фактически отработанное время;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Набон - норматив стоимости одного абонеента,

к – количество выданных абонементов.

ОТс определяется по формуле:

$$ОТс = Д_о \times Чф/Чм, \text{ где:}$$

Д_о - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ч_ф - фактическое отработанное количество часов в неделю;

Ч_м - установленное количество часов в неделю.

8.4. Норматив стоимости одного абонемента в месяц составляет:

- при 3-х разовых занятиях в неделю – до 0,03;
- при 4-х разовых занятиях в неделю – до 0,05;
- при 5-ти разовых занятиях в неделю – до 0,07;
- при 6-ти разовых занятиях в неделю – до 0,09.

8.5. Норматив стоимости одного абонемента устанавливается локальными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

8.6. Норматив оплаты труда инструктора должен быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного занимающимися, увеличение (уменьшение) числа занимающихся).

8.7. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

8.8. Нормальная продолжительность рабочего времени инструктора по спорту составляет не более 40 (сорока) часов в неделю.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ И МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ
КОЭФФИЦИЕНТЫ**
к должностным окладам по профессиональным квалификационным
группам руководителей, специалистов и служащих учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад – 7 258 рублей		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 8 137 рубля		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	0,00
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, медицинская сестра по спортивному массажу, оператор видеозаписи спортивной сборной команды Брюховецкого района, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре,	0,04

	хореограф	
1	2	3
3 квалификационный уровень	инструктор-методист спортивной сборной команды Брюховецкого района по адаптивной физической культуре, начальник водной станции, начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково - спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта третьего уровня		
Базовый оклад – 9 235 рублей		
1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта), врач по спортивной медицине, врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Брюховецкого района (по видам спорта), механик спортивной сборной команды Брюховецкого района, начальник отдела (по виду или группе видов спорта), специалист спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине), тренер спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	0,00
2 квалификационный уровень	начальник спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта), главный тренер спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	0,07
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8 472 рубля		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель, инструктор-методист, методист	0,08
3 квалификационный уровень	Старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	0,09

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих
учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Тренер спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0 – 6,5
2	Тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, методист	1,0 – 7,0
3	Старший тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист	1,0 – 7,0
4	Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий	1,0 – 7,0
5	Врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Брюховецкого района (по видам спорта), врач по спортивной медицине	1,0 – 7,0
6	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	1,0 – 6,5
7	Администратор тренировочного процесса	1,0 – 6,5
8	Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Брюховецкого района	1,0 – 6,0
9	Старший инструктор-методист спортивной сборной команды Брюховецкого района по адаптивной физической культуре	1,0 – 6,0
10	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0 – 5,5
11	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0 – 5,5
12	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0 – 5,5
13	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0 – 5,5
14	Инструктор по спорту	1,0 – 5,5
15	Специалист спортивной сборной команды Брюховецкого района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0 – 5,5
16	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	1,0 – 5,5
17	Оператор видеозаписи спортивной сборной команды Брюховецкого района, хореограф	1,0 – 4,5
18	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0 – 4,5
19	Механик спортивной сборной команды Брюховецкого района	1,0 – 4,0

Примечание: повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

НОРМАТИВ
оплаты труда (в процентах) тренера-преподавателя за подготовку
обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный
в зависимости от численного состава обучающихся на этапах
спортивной подготовки по группам видов спорта

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в % от базового должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	спортивно-оздоровительный этап	Весь период	5	5	5
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
	учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	9	8	7
		свыше 3-х лет	15	13	11
	этап начальной подготовки	до года	5	5	5
		свыше года	7	6	5

Примечание:

2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу

летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдолимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

**Норматив
оплаты труда за подготовку спортсмена
(обучающегося), установленный в зависимости
от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного
результата, стимулирующая выплата за результативное участие
в подготовке членов спортивной сборной команды
Брюховецкого района в официальных межрегиональных,
всероссийских и международных спортивных соревнованиях**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Брюховецкого района в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в % от должностного оклада)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта			
1. Официальные международные спортивные соревнования			

1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
1	2	3	4
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
1.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2-3	175
1.6	Первенство мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
1.7	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4-5	170
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	175
		4-6	100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	175
		4-6	150

2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2-3	50
2.8	Чемпионат ЮФО	1	55
		2-3	55
1	2	3	4
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2-3	45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки, юноши, девушки, мальчики, девочки		40
		1	35
			30
			25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
3.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2-3	175
3.6	Первенство мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
3.7	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	175
		2-3	150

		4	125
		5-6	110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2-3	150
		4-5	115
1	2	3	4
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	125
		2-3	75
		4-6	55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2-3	75
		4-6	55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2-3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2-3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	30 25 20 15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	400
		4-6	400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2-3	400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2-3	300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	300
		4-6	200
5.5	Первенство мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
5.6	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60

5.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
5.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2-3	35
		4-6	25
1	2	3	4
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2-3	30
		4-6	20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
5.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		7
		1	6
			5
			4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2-3	300
		4	275
		5-6	250
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2-3	275
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
6.5	Первенство мира	1	250
		2-3	225
6.6	Первенство Европы	1	225
		2-3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			

7.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
1	2	3	4
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	150
		4-6	100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50
		2-3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2-3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		30
		1	25
			20
			15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2-3	150
		4	125
		5-6	110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2-3	130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские	1	150

	игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2-3	130
		4	100
		5-6	85
8.5	Первенство мира	1	125
		2-3	110
8.6	Первенство Европы	1	110
		2-3	100
1	2	3	4
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	150
		2-3	130
		4	100
		5-6	85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2-3	75
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	100
		2-3	75
		4-6	55
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2-3	35
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2-3	40
9.9	Первенство ЮФО	1	35
		2-3	35
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		25
		1	20
			15
			15
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	500
		2-3	400
		4-6	400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2-3	400
10.3	Официальные международные соревнования с	1	300

	участием сборной команды России (основной состав)	2-3	300
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2-3	300
		4-6	200
10.5	Первенство мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
1	2	3	4
10.6	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60
10.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		7
		1	6
			5
			4

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

НОРМАТИВ
оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов,
спортсменов-ведущих за показанный спортивный результат (в %)

Наименование соревнований	Занятое место							участие
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также в неолимпийской дисциплине Олимпийского вида спорта								
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225	-	
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-	
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-	-	
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-	
Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-	
Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-	
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-	
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-	
Спартакиад молодежи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-	
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-	
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)								
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	364	312	312	162	146	146	-	
Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	-	-	-	-	
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-	
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8
Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	
Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

ПЕРЕЧЕНЬ
специалистов муниципальных образовательных организаций
Брюховецкого района, реализующих образовательные программы
в области физической культуры и спорта,
расположенных в сельской местности, которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в сельской местности

1. Руководители:

- 1) директор, заведующий и его заместитель;
- 2) главный бухгалтер и его заместитель.

2. Главные специалисты.

3. Ведущие специалисты.

4. Специалисты всех категорий:

инструктор по спорту; инструктор по физической культуре и спорту; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; инструктор по организационно-массовой работе; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист; тренер; тренер-ветеринар; тренер-преподаватель; педагог-организатор; психолог; хореограф; методист; администратор; администратор тренировочного процесса, инструктор; инженер; экономист; бухгалтер; инженер по технике безопасности; педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками; юрисконсульт; медицинская сестра и специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

ПОРЯДОК
исчисления размера расчетного среднего оклада для определения
размера должностного оклада руководителя муниципальной
образовательной организации Брюховецкого района,
реализующей образовательные программы в области
физической культуры и спорта

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации (далее - организация).

2. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу возглавляемой им организации (далее - работники педагогического персонала) и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы

Кратность устанавливается администрации муниципального образования Брюховецкий район, и определяется с учетом:

социальной значимости организации и общественной значимости результатов ее деятельности;

объема и качества оказываемых организацией услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами организации.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала организации осуществляется за календарный год, предшествующий году

установления должностного оклада руководителя организации. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала

организации учитываются пропорционально отработанному времени.

7. Если руководитель (заместитель руководителя, главный бухгалтер) работает неполный календарный год (неполный период), его среднемесячная заработная плата определяется с учетом количества полных отработанных месяцев.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

Перечень должностей работников

№ п/п	Наименование должностей работников
1	2
1	Административно-управленческий персонал (руководители образовательных организаций и их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители, иные руководители)
1.1	Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации
1.2	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
1.3	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
1.4	Главный бухгалтер
2	Основной персонал (педагогические работники)
2.1	Тренер-преподаватель
2.2	Инструктор-методист, методист
2.3	Старший тренер-преподаватель
2.4	Старший инструктор-методист
3	Вспомогательный персонал (учебно-вспомогательный персонал)
3.1	Инструктор по спорту
3.2	Инструктор по адаптивной физической культуре
3.3	Администратор тренировочного процесса
3.4	Бухгалтер
3.5	Дежурный по спортивному залу
3.6	Специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом)
3.7	Делопроизводитель
3.8	Заведующий хозяйством
3.9	Инженер-электроник (электроник)
3.10	Инженер-энергетик

3.11	Специалист в сфере закупок (специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий)
1	2
3.12	Юрисконсульт
3.13	Спортивный судья
3.14	Секретарь (секретарь руководителя)
3.15	Хореограф
3.16	Врач-педиатр
3.17	Специалист по охране труда
3.18	Ведущий инженер-электрик, инженер-электрик
3.19	Администратор, администратор плавательного бассейна
3.20	Электрик
3.21	Экономист
4	Вспомогательный персонал (медицинский персонал)
4.1	Медицинская сестра, медицинский брат
5	Вспомогательный персонал (обслуживающий персонал)
5.1	Гардеробщик
5.2	Дворник
5.3	Механик по техническим видам спорта
5.4	Рабочий бассейна
5.5	Уборщик служебных помещений
5.6	Водитель, водитель автобуса
5.7	Комендант, комендант плавательного бассейна
5.8	Оператор котельной
5.9	Матрос-спасатель
5.10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
5.11	Аппаратчик водоподготовки плавательного бассейна

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие
коэффициенты к должностным окладам по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей
специалистов муниципальных образовательных организаций**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (руб.)	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3	4
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5956	0,00
2 квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	6076	0,02

уровень	производное наименование «старший»	должностное		
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня				
1	2		3	4
1 квалифика ционный уровень	администратор, администратор плавательного бассейна, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед		6056	0,00
2 квалифика ционный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально- множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией		6299	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		6299	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория		6480	0,07
3 квалифика ционный	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар),		6965	0,15

уровень	заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего		
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутри должностная категория	6844	0,13
1	2	3	4
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	7086	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6965	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	7268	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), контрактный управляющий, конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по закупкам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	6662	0,00
2 квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II	7151	0,07

уровень	внутри должностная категория, медицинская сестра, медбрат		
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория, бухгалтер	7328	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7995	0,2
1	2	3	4
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	8661	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня			
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	8731	0,00
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог), руководитель центра тестирования ГТО	9605	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10478	0,2
4 квалификационный уровень	врач педиатр	11383	0,3
Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
1. Общие профессии рабочих первого уровня			
1 квалификационный	1 разряд: Дворник, гардеробщик, механик по техническим видам спорта,	5855	0,0
	2 разряд: уборщик служебных помещений, электромонтер, электрик,	5956	0,0

уровень	оператор котельной, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, матрос-спасатель, аппаратчик водоподготовки, комендант		
2. Общие профессии рабочих 2 уровня			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационных разрядов: водитель, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию	6156	0,0
1	2	3	4
	и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6260	0,0
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6458	0,0
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6662	0,0
3 квалифика	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	6862	0,0

ционный уровень	8 квалификационного разряда: водитель автомобиля		
--------------------	---	--	--

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальной
образовательной организации
Брюховецкого района, реализующей
образовательные программы в области
физической культуры и спорта

Положение
по установлению показателей и критериев эффективности
деятельности работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы им. В.Н. Мачуги ст.
Переясловской муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, на основании Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждениях на 2018-2024 годы».

1.2. Положение регулирует порядок формирования исключительно стимулирующих выплат, части фонда оплаты труда, за качество трудовой деятельности для категории педагогических работников, заместителей директора, инструктора -методиста.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся одноразово, в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы работника за предыдущий период.

1.4. Выплаты производятся при наличии денежных средств в фонде оплаты труда работников учреждения.

1.5. Распределение и установление надбавок к заработной плате, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.6. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации и родительской общественности. Председателем комиссии является директор учреждения.

1.7. У тренера-преподавателя, заместителей директора и методиста выплаты производятся в процентном отношении от оклада.

2. Показатели эффективности для тренеров-преподавателей

Критерии	Показатели
1. Результативность педагогической деятельности	
Сохранение контингента учащихся	5 баллов – 90% и более 3 балла – от 50% до 90% 1 балл – менее 50%
Подготовка победителей и призеров соревнований (за каждое): - школьных - муниципальных - зональных - региональных - всероссийских и международных	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
Подготовка спортсменов разрядников (за каждого): - массовых разрядов - 1 разряда - КМС - МС	2 балла 3 балла 5 балла 10 баллов
Включение учащихся в состав сборной команды (за каждого)	5 баллов – всероссийский состав 4 балла – в региональный состав 2 балла – в муниципальный состав
2. Результативность методической деятельности	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов - всероссийский уровень, победитель, призер; 5 баллов – региональный уровень, победитель, призер; 3 балла – муниципальный уровень, победитель, призер; 2 балла – участник конкурсов всех уровней.
Проведение мастер-классов, открытых уроков, дистанционного обучения	5 баллов – за каждый мастер-класс 3 балла за каждый открытый урок
Выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях школьного уровня	2 балла – за каждое выступление
Выступление с докладами на конференциях, семинарах (за каждое выступление)	5 баллов – региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень
Презентация своей педагогической деятельности в СМИ, публикация методических работ и работ учащихся	2 балла – за каждую публикацию в газетах, журналах, научных сборниках, в интернет-изданиях.
Участие в разработке документации школы, общешкольных проектов в составе рабочей группы	2 балла (за каждое)
Участие в судействе спортивных мероприятий.	2 балла (за каждое)
Наличие курсов повышения квалификации	2 балла
3. Результативность воспитательной работы	
Организация культурно-массовых	5 баллов – муниципальный уровень

мероприятий (за каждое мероприятие)	3 балла – школьный уровень
Организация соревнований (за каждое мероприятие)	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 3 балла – школьный уровень
Организация экскурсий, поездок, походов	2 балла – за каждое мероприятие
Организация и проведение вечерней площадки	5 баллов
Проведение родительских собраний	2 балла
Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях	2 балла
Работа с детьми, состоящих на учете в органах профилактики	2 балла – за каждого
4. Нормативно-правовая компетентность, работа с документами	
Качество и своевременность оформления журналов групповых занятий, заполнение журнала в АИС «Навигатор», контроль за своевременным поступлением заявок в АИС «Навигатор»	5 баллов – работа выполнена качественно и своевременно минус 1 балл – есть единичные замечания по оформлению
Качество и своевременность оформления личных дел учащихся	5 баллов – качественно и своевременно 1 балл – есть единичные замечания по оформлению
Своевременность сдачи документов, необходимых для планирования и организации образовательного процесса, качество их составления, коррекция в зависимости от ситуативных изменений в режиме работы школы	2 балла – тренер-преподаватель выполняет все требования на оптимальном уровне
5. Трудовая дисциплина	
Посещаемость заседаний педагогического совета, производственных совещаний, общих собраний работников	2 балла – за каждое участие
Культура и этика общения с коллегами	2 балла – за отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников
Работа без больничных листов	1 балл
Отношения к школьному имуществу (сохранность инвентаря, мебели, техники, порядок на рабочем месте)	1 балл – без замечаний
Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году (текущий ремонт, мероприятие по благоустройству, оформление стендов и т.д.)	5 баллов – за каждое мероприятие
6. Обеспечение безопасности	
Своевременность проведение инструктажей по ТБ с учащимися	2 балла
Отсутствие несчастных случаев с учащимися	2 балла

2.1. Порядок снятия баллов: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

2.1.1. опоздание на занятие – 2 балла;

2.1.2. отсутствие без уважительной причины на педагогических и производственных совещаниях - 5 баллов.

2.2. Показатели критериев:
 80 - 150 баллов – 100 %;
 60 -80 баллов – 80%;
 40-60 баллов – 50 %;
 10-40 баллов -30%

3. Показатели эффективности деятельности заместителей директора

№ п/п	Наименование деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по УВР	Балл
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям действующего законодательства	отсутствие предписаний надзорных органов в образовательном процессе	2
2	Функционирование системы управления школы	организация деятельности педагогического совета (наличие протоколов заседаний).	2
3	Обеспечение качества организации учебно-воспитательного процесса	эффективная организация внутришкольного контроля (наличие итоговых справок, посещение занятий);	2
4	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательного учреждения	отсутствие объективных жалоб в адрес образовательного учреждения	1
5	Информационная открытость	регулярное (еженедельно) обновление информации по образовательной деятельности на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальные сети	2
6	Управление кадровым процессом, реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	привлечение и сохранение молодых специалистов;	1
		консультативная деятельность, работа с педагогами имеющих стаж работы до 5 лет	1
7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и т.д.)	отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации	2
		уровень аттестации педагогических кадров: - высшая - первая - соответствие занимаемой должности	За каждого работника 4 3 1

		участие учреждения в различных конкурсах: муниципального тура краевого тура федерального тура	1 2 3
		участие педагогов в профессиональных и различных конкурсах: - участники муниципального тура - призеры и победители муниципального уровня - призеры и лауреаты краевого тура - победители краевого тура	1 2 3 4
		отсутствие мотивированных обращений педагогов в выше стоящие инстанции	1
8	Работа с одаренными детьми и детьми с ограниченными возможностями	наличие программы, направленной на работу с одаренными детьми	2
		наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1 за каждого
		наличие обучающихся, победителей и призеров спортивных состязаний (не ниже регионального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы, благодарственные письма)	2 за каждого
		наличие педагогических работников, получающих стимулирующие надбавки за подготовку победителей и призеров спортивных состязаний (не ниже краевого уровня)	2 за каждого
9	Сохранение и укрепление здоровья детей	организация оздоровительной кампании: доля обучающихся, охваченных каникулярным отдыхом	2
10	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	организация работы по освоению обучающимися учебного плана в процентах к числу обучающихся (результаты ОФП и СФП положительная динамика)	1
		организация, участие и результаты участия обучающихся в конкурсах,	1 за каждого

		соревнованиях	
		подготовка спортсменов разрядников	1 за каждого
11	Сохранность контингента	группы СО- 80%, НП – 70%, Т – 60%	1 2 3
12	Формирование имиджа учреждения	наличие публикаций, информации об учреждении в СМИ (газеты, журналы, телевидение); муниципального уровня краевого уровня федерального уровня	1 за каждую публикацию
13	Безопасность образовательного учреждения	отсутствие детского травматизма	2
14	Выполнение требований по делопроизводству	Своевременность подачи отчетов, справок, информации и т.д.	3
Максимальное количество баллов: 100			

3.1. Количество баллов N умножается на 0,5. Оклад делится на 100 и умножается на полученную сумму N x 0,5.

4. Показатели эффективности деятельности методиста

№ п/п	Наименование деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям действующего законодательства	отсутствие предписаний надзорных органов в образовательном процессе	2
2	Функционирование системы управления школы	Организация деятельности Совета родителей (протоколы заседаний, плана работы)	2
3	Обеспечение качества организации образовательного процесса	эффективная организация внутришкольного контроля (наличие плана методической работы, плана посещения учебно-тренировочных занятий, аттестация педагогов)	5
		Разработка и внедрение новых программ по обучению	3 (за каждую)
4	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательного учреждения	отсутствие объективных жалоб в адрес образовательного учреждения	5
5	Информационная открытость	подготовка информации по	5

		методической деятельности на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
		публикация методических разработок педагогических работников на официальных сайтах, допущенных министерством образования	5
		Качество и своевременность оформления и обновления программ, информации в АИС «Навигатор», контроль за своевременным заполнением журналов и внесения заявок на обучение в АИС «Навигатор», тренерами-преподавателями. (за каждое мероприятие)	5
6	Управление кадровым процессом, реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	консультативная деятельность, работа с педагогами имеющими стаж работы до 5 лет	5
		уровень аттестации педагогических кадров: - высшая - первая - соответствие	4 3 1
		участие в профессиональных конкурсах муниципального тура краевого тура федерального тура	2 4 5
		участие учреждения в различных конкурсах муниципального тура краевого тура федерального тура	2 3 5
		участие педагогов в профессиональных и различных конкурсах, за отчетный период: участники муниципального тура призеры и лауреаты краевого тура тура победители краевого тура	2 3 5
		наличие плана (разделов плана), воспитательной работы, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	5
		наличие банка данных на несовершеннолетних несовершеннолетние, состоящие	5 5
7	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	наличие плана (разделов плана), воспитательной работы, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	5
		наличие банка данных на несовершеннолетних	5
		несовершеннолетние, состоящие	5

		на различных видах учета, привлеченные за отчетный период к занятиям спортом	
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	организация оздоровительной кампании: доля обучающихся, охваченных каникулярным отдыхом	5
9	Учет индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Организация и участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах	5
10	Сохранность контингента	группы СО – 80% НП – 70%, Т – 60%	3 4 5
11	Формирование имиджа учреждения	наличие публикаций, информации об учреждении в СМИ (газеты, журналы, телевидение, социальных сетях)	5
		представление опыта СШ на публичных мероприятиях в сфере образования (совещания, форумы, семинары, иные мероприятия)	5
		оформление уголков, информационных стендов	5
Максимальное количество баллов 100			

4.1. Количество баллов N умножается на 0,5. Оклад делится на 100 и умножается на полученную сумму $N \times 0,5$

5. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по АХЧ	Балл
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям действующего законодательства	отсутствие предписаний Роспотребнадзора	2
		отсутствие предписаний органов пожарного надзора	2
		отсутствуют определения (постановления) судов (мировых судей) об административных нарушениях	2
2	Создание условий для качественной организации образовательной деятельности	наличие плана развития школы	1
		Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности	1
		Наличие безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья	1
3	Уровень удовлетворенности	отсутствие объективных жалоб в	1

	населения качеством работы образовательного учреждения	адрес образовательного учреждения	
4	Информационная открытость	исправность и доступность официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	2
		размещение информации в сети «Интернет» в рамках должностных обязанностей	1
		Своевременные публикация информации на сайте ЕИС, РЕИС	2
5	Управление кадровым процессом	привлечение и сохранение специалистов;	1
		отсутствие мотивированных обращений работников в выше стоящие инстанции	1
6	Материальное, информационно-техническое и финансовое обеспечение. Формирование имиджа учреждения	экономия лимитов потребления коммунальных услуг: -электрической энергии	3
		-водоснабжения	3
		-газа	3
		техническое и санитарное состояние объектов и прилегающей территории	2
		техническое состояние автотранспорта	2
		исправность оборудования и инвентаря	2
		подготовка учреждения к новому учебному году	2
подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду	2		
7	Выполнение требований по делопроизводству	своевременность подачи отчетов, справок, информации и т.д.	2
8	Безопасность образовательного учреждения	обеспечение бесперебойной работы системы видеонаблюдения	2
		ОПС	2
		Кнопка экстренного вызова сотрудников ЧОП	2
		наличие паспорта безопасности	2
		наличие дорожного паспорта	2
		отсутствие детского травматизма	2
		отсутствие случаев производственного травматизма	2
		наличие актов обследования оборудования и инвентаря	2

9	Выполнение требований в области охраны труда	наличие необходимой документации по безопасности в области охраны труда: -ведение журналов инструктажей -выполнение мероприятий по пожарной безопасности	5
10	Выполнение требований по делопроизводству	своевременность подачи отчетов, справок, информации и т.д.	2
	Максимальное количество баллов 61		

6. Показатели эффективности деятельности секретаря, электроника, инженера-энергетика

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2 Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса	5
		1.3. Содержание документации Учреждения в хорошем состоянии, приказы по кадрам, ведение и оформление трудовых книжек	5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины.	5
		2.4. Эффективная работа по организации доведения до сведения работников учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения распоряжений.	5
		2.5. Подготовка и своевременная сдача в архив деловых бумаг и документов	5

3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней (разработка, фото)	15
		4.2. Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада:

85 - 110 баллов – 150 %;

50- 85 баллов – 100%;

30 - 50 баллов – 70 %;

0 - 30 баллов - 50%.

7. Показатели эффективности деятельности специалиста по управлению персоналом

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2. Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса организационных мероприятий	5

2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании.	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Участие в благотворительных акциях	5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней (разработка, фото)	15
		4.2. Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада инспектора по кадрам:

75 - 90 баллов – 150 %;

50 - 75 баллов – 100%;

31 - 50 баллов – 70 %;

0 - 30 баллов - 50%.

8. Показатели эффективности деятельности медицинской сестры

№	Направления	Индикаторы	Баллы
---	-------------	------------	-------

п/п			
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы 1.2 Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса организационных мероприятий	10 5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании 2.2. Участие в благотворительных акциях	10 5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения 3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15 15
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней (разработка, фото) 4.2 Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	15 5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада:

- 70 – 85 баллов – 150 %;
- 50 - 70 баллов – 100%;
- 32 - 50 баллов – 70 %;
- 0 - 30 баллов - 50%.

9. Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2. Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса организационных мероприятий	5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Участие в благотворительных акциях	5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней (разработка, фото)	15
		4.2. Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований пожарной, санитарной безопасности, охраны труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада уборщика служебных помещений:

75 - 90 баллов – 100 %;

50 - 75 баллов – 70%;

33 - 50 баллов – 50 %;
0 - 30 баллов -30%.

10. Показатели эффективности деятельности водителя автобуса

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2 Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса	5
		1.3. Отсутствие нарушений ПДД, безаварийных ситуаций.	5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Участие в благотворительных акциях	5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	15
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада:

75 - 90 баллов – 150 %;
50 - 75 баллов – 100%;

34 - 50 баллов – 70 %;
0 - 30 баллов - 50%.

11. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2.Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса организационных мероприятий	5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Участие в благотворительных акциях	5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
		3.3. Доля отремонтированного оборудования и инвентаря	5
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней	15
		4.2.Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада рабочего по комплексному обслуживанию ремонту и зданий и сооружений:

75 - 95 баллов – 150 %;
50 - 75 баллов – 100%;

35 - 50 баллов – 70 %;
0 - 30 баллов - 50%.

12. Показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности школы	10
		1.2 Отсутствие жалоб со стороны работников школы на качество сервиса организационных мероприятий	5
2.	Инициативность деятельности	2.1. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующих в штатном расписании	10
		2.2. Выполнение курьерских работ	5
		2.3. Участие в благотворительных акциях	5
3.	Развитие материальных ресурсов	3.1. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	15
		3.2. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	15
		3.3. Доля отремонтированного оборудования и инвентаря	5
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней	15
		4.2 Отсутствие жалоб родителей и учащихся в администрацию школы, органы управления образования, судебных и иных органах	5
5.	Участие работников в организационной деятельности учреждения	5.1. Участие в организации и проведение вне школьных мероприятий	5

Примечание: снимаются баллы за нарушение трудовой дисциплины, а именно:

1. Постоянное опоздание на работу – 2 балла;
2. Отсутствие без уважительной причины на общих, профсоюзных и других совещаниях - 5 баллов;
3. Нарушение регламента работы – 3 балла;
4. Нарушение требований к пожарной и санитарной безопасности, охране труда – 5 баллов;

Критерии оплаты от оклада дворника:

75 - 95 баллов – 100 %;

50 - 75 баллов – 70%;
36 - 50 баллов – 50 %;
0 - 30 баллов - 30%.