



«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 50-ОД от «15» февраля 2023 г.
Директор МБУ ДО «СШ № 12»
Н.П. Иваненко
«15» февраля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону»

Настоящее Положение разработано на основании ст. 143-145 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановления Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области», решения Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановления Администрации города Ростова-на-Дону № 215 от 21.03.2017 г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону» (в последней действующей редакции).

Настоящее Положение вступает в силу с «15» февраля 2023 г., распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.01.2023 г. на всех работников МБУ ДО «СШ №12» и действует до внесения соответствующих изменений в законодательство Российской Федерации, Ростовской области и города Ростова-на-Дону.

Раздел 1. Общие положения

1.1 Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону» (МБУ ДО «СШ №12»), (далее по тексту - Учреждение) определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения;
- условия установления выплат компенсационного характера;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда тренеров-преподавателей.

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

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

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплат до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете города Ростова-на-Дону, исходя из объема (размеров) субсидии Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения.

Раздел 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Должностной оклад, ставка заработной платы – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения:

2.2.1. Должностные оклады работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта муниципальных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	10649

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11723

2.2.2 Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	9712
ПКГ "Врачи и провизоры"		
2-й квалификационный уровень	Врач-специалист	11421

2.2.3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	Администратор; секретарь руководителя; техник; техник-программист	9711
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10202
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда;	11344

	психолог; специалист по кадрам; специалист по защите информации; экономист; юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11903
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12494

2.2.4. Должностные оклады работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	13132
3-й квалификационный уровень	Старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	13772

2.2.5. Ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице.

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик; ремонтник плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений; уборщик территорий	6933
1-й квалификационный разряд		7337
2-й квалификационный разряд		7765
3-й квалификационный разряд		

ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	8245
4-й квалификационный разряд		

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице.

Квалификационный разряд	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	6933
2-й квалификационный разряд		7337
3-й квалификационный разряд		7765

2.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице.

Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Специалист в сфере закупок (контрактный управляющий); заведующий спортивным сооружением	12116
Главный инженер	15755

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), за время фактической занятости в таких условиях, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

Работникам учреждения (кроме тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, (далее по тексту – тренерско-преподавательский состав) выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом количества занимаемых ставок.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе нормативов оплаты труда, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

3.3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, правовыми актами и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Для эффективной работы учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 30 процентов части должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22:00 часов до 06:00 часов). Расчет части должностного оклада, ставки заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников муниципальных учреждений. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Работникам учреждения за работу в комиссиях (по закупкам, тарификационной, аттестационной и т.п.) (в месяц проведения):	
	председателю комиссии	до 15
	секретарю	до 20
	членам комиссии	до 10
2.	Работники учреждения за организацию летней оздоровительной кампанией и учебно-тренировочных мероприятий (сборов):	

	за руководство;	до 35
	за участие в организации	до 20
3.	<p>Работникам учреждения за работу:</p> <p>по профилактике и противодействию терроризму (при отсутствии в штатном расписании заместителя директора по безопасности);</p> <p>выполнение обязанностей уполномоченного на решение задач по ГО и ЧС, по обеспечению пожарной безопасности (при отсутствии в штатном расписании специалиста по гражданской обороне);</p> <p>по исполнению обязанностей ответственного за организацию обработки персональных данных;</p> <p>по исполнению обязанностей ответственного по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах;</p> <p>по профилактике и противодействию коррупции;</p> <p>с архивом муниципального учреждения;</p> <p>по воинскому учету</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p>
5.	Работники, ответственные за сопровождение, подвоз обучающихся, спортсменов к месту проведения соревнований, в т.ч. к учреждению	до 30
6.	За техническое обслуживание автотранспортных средств (при отсутствии в штатном расписании слесаря по ремонту автомобиля или договора на техническое обслуживание автотранспортных средств)	до 50
7.	Работникам Учреждения за работу, связанную с организацией общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы	до 50
8.	Водителям за выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 15
9.	Работникам учреждения за кошение трав на газонах, обрезку бортов садовых дорожек, уборку озелененной территории от листьев, скошенной травы и мусора, уход за цветами, уборку трибун для зрителей (включая их санобработку)	до 20
10.	За техническое обслуживание систем видеонаблюдения, мини АТС, электронно-информационного табло (при отсутствии договоров на оказание данных услуг),	до 30
11.	За подготовку и размещение информации на сайте муниципального учреждения; на сайте bus.gov	до 40

Примечание:

Доплаты устанавливаются на основании приказов руководителя учреждения: о назначении ответственных, об утверждении состава комиссии и т.п. Размер доплаты зависит от объема выполняемой работы, подтвержденной отчетами и иными документами.

3.8. Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится выплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада, ставки заработной платы сверх должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада, ставки заработной платы сверх должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 00:00 часов до 24:00 часов).

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

3.9. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.11. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты компенсационного характера производятся от оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

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

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплаты молодым специалистам;
- за классность водителям автомобилей;
- выплаты к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие 10 лет.

4.2. Конкретные размеры и порядок установления выплат утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, выплаты стимулирующего характера производятся от должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы, утвержденных правовыми актами муниципального учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе нормативов оплаты труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы или в абсолютном размере.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды), добившихся высоких результатов.

К категории "обучающиеся" в указанном пункте и далее по тексту Положения понимаются лица, проходящие обучение по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта в учреждении.

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с таблицей.

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы (процентов)
1.	Инструкторы-методисты (включая старших), техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники - за участие в подготовке обучающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также обучающихся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	до 15
2.	Инструкторы-методисты (включая старших), тренерский состав - за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, установленного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области	10
3.	Тренерско-преподавательский состав - за передачу одаренных и высоко результативных обучающихся в училище (колледж) олимпийского резерва, центр олимпийской подготовки, школы-	до 20 (в течение года с даты зачисления)

интернаты спортивного профиля, спортивные школы олимпийского резерва из спортивных школ (за каждого обучающегося)	
---	--

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата за передачу одаренных и высокорезультативных обучающихся, устанавливается в случае передачи обучающегося другому тренеру-преподавателю в муниципальные учреждения, функционирующие на территории Ростовской области.

4.4.2. Надбавка за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды), добившихся высоких результатов устанавливается согласно таблице.

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды)	
			Тренерско-преподавательскому составу	Руководителям и специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 20	до 10
		2 - 3	до 16	до 8
		4 - 6	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1	до 16	до 8
		2 - 3	до 10	до 5
		4 - 6	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
2.4.	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), Спартакиада инвалидов (финал)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
2.5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1
2.6.	Официальные спортивные соревнования Ростовской области	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России, на Спартакиаде среди сильнейших спортсменов России (финал)	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, юниоры и юниорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы), на Спартакиаде инвалидов (финал)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
		4 - 6	до 2	до 1
3.4.	За подготовку команды (членов	1	до 4	до 2

	команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план	2 - 3	до 2	до 1
3.5.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на официальных спортивных соревнованиях Ростовской области	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1

Примечание:

Выплата устанавливается руководителям, специалистам и тренерско-преподавательскому составу.

К категории специалистов относятся: инструктор-методист (включая старших), техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

Надбавка устанавливается за наивысший результат на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного обучающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса.

В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат обучающегося (спортсмена, обучающегося) на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного обучающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

Если в период действия указанной выплаты обучающийся улучшил спортивный результат, размер надбавок соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия.

Надбавка специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины).

Надбавка также устанавливается тренерско-преподавательскому составу, ранее участвовавшему не менее года в подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку, функционирующую на территории Ростовской области. Тренерско-преподавательский состав, ранее участвовавший в подготовке обучающегося имеет право претендовать на надбавку за подготовку обучающегося в течение четырех лет с момента его передачи.

4.5. Выплата за качество работы может быть установлена всем работникам Учреждения, в том числе руководителю.

4.5.1. Выплата за качество работы тренерско-преподавательскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице.

N п/п	Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада, ставки заработной платы (процентов)
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа обучающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 процентов обучающихся в группе)	до 10
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов обучающихся в группе)	до 10
4	Отсутствие фактов детского травматизма - молодым тренерам-преподавателям	10
5	Проведение не менее 3 открытых занятий, мастер-классов - молодым тренерам-преподавателям	10
6	Отсутствие жалоб родителей - молодым тренерам-преподавателям	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
2.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (за каждого обучающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (за каждого обучающегося)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	до 50

4.5.2. Выплаты за качество работы устанавливаются тренерско-преподавательскому составу и работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебного (тренировочного) процесса (инструктор-методист, старший инструктор-методист, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада, ставки заработной платы (процентов)
1.	Выполнение программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30
2.	Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание:

Выплата за качество работы назначается в соответствии с настоящим Положением и не носит постоянный характер. Выплата осуществляется на основании приказа руководителя по результатам ежеквартального мониторинга исполнения муниципального задания и сдачи контрольных нормативов.

4.5.3. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителю, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

- руководителю учреждения - Управлением по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону;
- работникам учреждения - руководителем Учреждения.

Выплата за качество выполненных работ, устанавливаемая руководителю Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с настоящим Положением.

Целью установления выплаты за качество выполняемых работ является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

Установление выплаты за качество выполняемых работ работникам решает следующие задачи:

- индивидуальную оценку профессиональной деятельности каждого работника;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы работников;
- поощрение за выполненную работу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный период в течение календарного года по итогам работы за предыдущий период.

Выплата за качество выполняемых работ может быть постоянной (на год), временной (квартал, не менее календарного месяца).

В случае, если работник в течение предыдущего периода (месяца, квартала) отсутствовал (длительное заболевание, выход из отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет и прочие подобные ситуации), а также в случае, если работник принят на работу в

текущем периоде (месяце, квартале) календарного года, выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам работы за фактически отработанный период (не менее одного календарного месяца) и выплата за качество выполняемых работ производится по итогам фактически отработанного периода до конца текущего периода.

В случае перевода сотрудника на другую должность (в том числе временную) в текущем периоде (полгода, квартал, не менее одного календарного месяца) - действие выплаты за качество, установленное по предыдущей должности распространяется на новую должность до окончания текущего периода.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах работникам принимается директором на основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с критериями оценки работы с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Для установления выплаты за качество выполняемых работ руководители структурных подразделений предоставляют в комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности работников служебные записки о выполненной работе за предыдущий период (подтвержденные, копиями документов при наличии).

Конкретные размеры и сроки установления выплаты за качество выполняемых работ определяются и производятся на основании письменного приказа директора с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Средства на осуществление выплаты за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Снятие выплаты за качество выполняемых работ определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплаты за качество выполняемых работ;
- снижение качества работы, за которые была определена надбавка за качество выполняемых работ;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

Критерии для установления размера выплаты за качество выполняемых работ:

Заместитель директора по безопасности

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Обеспечение безопасности тренировочного процесса	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению неполадок технических средств безопасности	10/2,5/0,83
	Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности антитеррористической защищенности в Учреждении с учетом требований федерального законодательства	10/2,5/0,83
	Мониторинг обеспеченности состояния антитеррористической защищенности Учреждения	5/1,25/0,42
2. Обеспечение комплексной безопасности школы	Своевременное проведение всех видов инструктажей	10/2,5/0,83
	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности при проведении спортивно-массовых мероприятий, проводимых в Учреждении	15/3,75/1,25
3. Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение занятий (бесед) по технике безопасности, пожарной безопасности, антитеррору	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	10/2,5/0,83
4. Обеспечение безопасности обучающихся в учреждении	Отсутствие травматизма, связанного с нарушением техники безопасности	10/2,5/0,83
5. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО		100/25/8,3

Заместитель директора по учебно-спортивной работе

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Качество и доступность услуги спортивной подготовки	Качественное обеспечение сохранности контингента обучающихся (спортсменов) с учетом требований федеральных стандартов	10/2,5/0,83
	Обеспечение высокого уровня организации и проведения контрольных тестирований	5/1,25/0,42
	Качественное выполнение внутришкольного контроля	5/1,25/0,42
	Качественная организация проведения учебно-тренировочных мероприятий (сборов)	5/1,25/0,42
	Наличие призеров соревнований различных уровней	5/1,25/0,42
2. Создание условий для осуществления тренировочного	Участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ по видам спорта, внесение изменений в программы, документов для проведения	10/2,5/0,83

процесса, методической помощи	конкурсов, открытых занятий, мастер-классов и др.	
	Проведение разъяснительной работы с тренерско-преподавательским составом по применению федеральных стандартов, нормативных актов непосредственно касающихся учебно-тренировочного процесса	5/1,25/0,42
3. Кадровые ресурсы	Стабильность тренерско-преподавательского состава, привлечение к тренерской работе молодых специалистов	10/2,5/0,83
	Качественная подготовка и организация аттестации работников учебно-спортивного отдела	5/1,25/0,42
4. Эффективность управленческой деятельности	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок)	5/1,25/0,42
	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам	5/1,25/0,42
	Высокий уровень оформления нормативно-правовой базы школы, разработка локальных актов Учреждения (положений, инструкций и др.)	5/1,25/0,42
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) и обучающихся, работа по взаимодействию с родителями обучающихся	5/1,25/0,42
5. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Главный бухгалтер

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Контроль за обеспечением финансовой и кассовой дисциплины, достоверного учета бюджетных средств и материальных ресурсов	10/2,5/0,83
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	10/2,5/0,83
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5/1,25/0,42
2. Качество (результативность) управленческой деятельности	Своевременное и качественное выполнения распоряжений, приказов, заданий руководителя	10/2,5/0,83
	Отсутствие нарушений требований ПБ, ППБ ПВТР со стороны подчиненных	10/2,5/0,83
	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных ЛБО	10/2,5/0,83
	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов и пр.)	10/2,5/0,83
	Контроль за своевременным и надлежащим проведением инвентаризаций	5/1,25/0,42

	Контроль за своевременным и качественным ведением регистров бухгалтерского учета	10/2,5/0,83
3. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Бухгалтер, бухгалтер I категории

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Соблюдение финансовой дисциплины	Обеспечение финансовой дисциплины, достоверного учета бюджетных средств и материальных ресурсов	10/2,5/0,83
	Отсутствие фактов нарушений финансово- хозяйственной деятельности, дисциплинарных взысканий	5/1,25/0,42
	Отсутствие нарушений по актам проверок по направлению деятельности	5/1,25/0,42
2. Качество и своевременность ведения бухгалтерской документации	Качественная обработка и начисление заработной платы и связанных с ней налогов, командировочных расходов	10/2,5/0,83
	Соблюдение полноты записи всех операций	5/1,25/0,42
	Соблюдение сроков совершения операций	5/1,25/0,42
	Качественное ведение персонифицированного учета	10/2,5/0,83
	Соблюдение кассовой дисциплины	10/2,5/0,83
	Своевременное и надлежащее проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, бланков строгой отчетности	5/1,25/0,42
	Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета	5/1,25/0,42
	Своевременная подготовка и сдача документов в архив	5/1,25/0,42
	Разработка внутренних локально-нормативных актов	5/1,25/0,42
3. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Главный инженер

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Поддержание здания школы и прилегающей территории в рабочем	Поддержание системы электроснабжения в рабочем состоянии	10/2,5/0,83
	Поддержание системы отопления в рабочем состоянии	10/2,5/0,83
	Поддержание системы водоснабжения и водоотведения в рабочем состоянии	10/2,5/0,83

состоянии	Контроль за поддержанием здания Учреждения и прилегающей территории в хорошем состоянии	10/2,5/0,83
2. Мероприятия, направленные на улучшение существующих условий	Разработка дефектных ведомостей на ремонт	5/1,25/0,41
	Контроль за правильностью разработки ПСД	5/1,25/0,41
	Контроль за качественным выполнением ремонтных работ сторонними организациями (с необходимостью устранения недочетов при выполнении работ)	15/3,75/1,25
	Контроль за выполнением собственными силами мелкого текущего ремонта	5/1,25/0,41
3. Повышение профессионального уровня	Повышение профессионального уровня, взаимодействие со сторонними обслуживающими организациями, поставщиками, потребителями	10/2,5/0,83
4. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Специалист по кадрам

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Эффективное ведение кадрового делопроизводства	Своевременное оформление кадровых документов	10/2,5/0,83
	Соблюдение порядка хранения кадровых документов	5/1,25/0,41
	Соблюдение порядка заполнения кадровых документов	10/2,5/0,83
	Эффективная работа по оформлению, регистрации и внесению изменений в документацию по оформлению трудовых отношений	10/2,5/0,83
	Оформление протоколов по оценке эффективности и результативности деятельности работников	10/2,5/0,83
	Отсутствие нарушений по актам проверок по направлению деятельности	10/2,5/0,83
	Корректное ведение табеля учета рабочего времени	10/2,5/0,83
	Своевременная подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц справок, копий выписок из кадровых документов	10/2,5/0,83
	Своевременная и качественная подготовка и предоставление кадровой отчетности в вышестоящие организации, пенсионный фонд, органы статистики и д.р.	5/1,25/0,41
2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Юрисконсульт

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Эффективная работа с законодательной базой	Своевременный и качественный анализ изменений действующего законодательства РФ	10/2,5/0,83
	Проведение работы по правовой пропаганде, ознакомлению должностных лиц учреждения с нормативными актами, относящимися к их деятельности, и об изменениях в действующем законодательстве	10/2,5/0,83
2. Практика применения действующего законодательства	Подготовка проектов иных документов (доверенностей, писем, актов, протоколов и т.д.)	15/3,75/1,25
	Участие в договорной работе по оформлению и заключению контрактов для нужд учреждения	15/3,75/1,25
	Проведение правовой экспертизы проектов приказов, издаваемых учреждением и иных документов, подготовленных сотрудниками учреждения, их визирование	15/3,75/0,83
	Подготовка правовых заключений по поставленным вопросам	15/3,75/0,83
3. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Экономист 2 категории

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Соблюдение бюджетного законодательства	Соблюдение сроков формирования ПФХД и муниципального задания	10/2,5/0,83
	Соблюдение установленных сроков отчетности ПФХД и муниципального задания	10/2,5/0,83
2. Качество и эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременность выполнения расчетов по затратам необходимым для эффективной деятельности учреждения	10/2,5/0,83
	Своевременность осуществления анализа финансово-хозяйственной деятельности	10/2,5/0,83
	Соблюдение сроков внесения изменений в ПФХД	10/2,5/0,83
	Своевременная подготовка аналитических материалов по индексации и применению должностных окладов и штатных расписаний	10/2,5/0,83
3. Планирование и	Своевременное полная подготовка данных для планирования лимитов по коммунальным услугам	10/2,5/0,83

бюджетирование	Своевременное предоставление плановых данных по расчету бюджета на следующий финансовый год	10/2,5/0,83
4. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Старший инструктор-методист, инструктор-методист

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Подготовка письменных ответов на запросы вышестоящих инстанций	Соблюдение установленных сроков	10/2,5/0,83
2. Контроль за формированием списочного состава обучающихся, спортсменов	Своевременное зачисление обучающихся, спортсменов	10/2,5/0,83
3. Реализация программ и планов учебно-тренировочного процесса путем ведения внесения и контроля информации в АИС «Мой спорт»	Своевременное и качественное внесение и контроль информации в АИС «Мой спорт»	10/2,5/0,83
4. Обсуждение путей повышения эффективности учебно-тренировочного процесса с тренерско-преподавательским составом и руководством	Своевременное отслеживание изменений законодательства, применение в учебно-тренировочном процессе	5/1,25/0,41
5. Проведение бесед с инструкторами-методистами, тренерами-преподавателями, исправление недочетов Проверка протоколов собраний и педагогических советов	Наличие протоколов собраний и педагогических советов	10/2,5/0,83
6. Контроль ведения журналов учета работы тренеров-преподавателей	Контроль за ведением и качеством ведения журналов	10/2,5/0,83
7. Подготовка и регистрация приказов по СР учебно-спортивного отдела	Своевременное выполнение/перечень приказов	5/1,25/0,41
8. Соблюдение внутреннего трудового распорядка	Соблюдение режима работы и правил установленных в учреждении	10/2,5/0,83
9. Разработка необходимой документации для проведения соревнований	Наличие документации	10/2,5/0,83
10. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83

ВСЕГО:		100/25/8,3
--------	--	------------

Заведующий спортооружением

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Качество и доступность спортивных мероприятий	Качественное проведение спортивно-массовых мероприятий на базе спортооружения	15/3,75/1,25
	Качественное проведение мероприятий, по пропаганде физической культуры и спорта, а так же спортивно-массовых мероприятий, направленных на профилактику поддержания здоровья обучающихся (спортсменов), профилактику алкоголизма, наркомании, устранение вредных привычек (на базе спортооружения)	20/5/1,66
	Обеспечение выполнения требований безопасности, сохранения здоровья обучающихся (спортсменов) в период проведения соревнований и спортивно-массовых мероприятий (на базе спортооружения)	15/3,75/1,25
2. Качество и доступность спортивных мероприятий	Своевременное составления служебных записок, предоставления информации для составления плана финансово-хозяйственной деятельности	10/2,5/0,83
	Рациональное использование хозяйственных средств и материалов (расходных строительных материалов, электротоваров). Своевременный учет расходных материалов, введения журналов, своевременное списание.	10/2,5/0,83
	Ведения журнала уборки прилегающей территории, площадок, помещений. Своевременное принятие мер по устранению недостатков	10/2,5/0,83
3. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Специалист в сфере закупок

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Соблюдение сроков и полноты формирования, предоставления документации и отчетности	Размещение извещения и документации об осуществлении закупки в сроки, установленные законодательством, за исключением случаев переноса срока размещения по инициативе заказчика(на сайте Закупки.гов, региональном портале малых закупок и прочих сервисах)	10/2,5/0,83
	Соответствие извещения и документации об осуществлении закупки законодательству Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок	10/2,5/0,83
	Своевременное предоставление документов для регистрации обязательств в органах муниципального казначейства	10/2,5/0,83

	Своевременное и качественное выполнение поручений, запросов представление отчетов, информации, сведений, предоставляемых в вышестоящие организации	10/2,5/0,83
	Отсутствие обоснованных жалоб, поданных в органы, уполномоченные на осуществление контроля в сфере закупок, по закупкам, осуществляемым Учреждением	5/1,25/0,42
	Отсутствие нарушений по актам проверок по направлению деятельности	10/2,5/0,83
	Отсутствие обоснованных жалоб заказчиков на действия и (или) бездействие Учреждения по закупкам, осуществляемым Учреждением	10/2,5/0,83
	Своевременная подготовка и сдача документов в архив	5/1,25/0,42
	Разработка внутренних локально-нормативных актов	5/1,25/0,42
	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение коррупции при проведении закупок	5/1,25/0,42
2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,30

Секретарь руководителя

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	10/2,5/0,83
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	10/2,5/0,83
	Отсутствие фактов нарушений установленных сроков подготовки документов	10/2,5/0,83
	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	10/2,5/0,83
	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	15/3,75/1,25
	Проверка правильности оформления подготовленных проектов документов, передаваемых директору на подпись, обеспечение качественного их редактирования	20/5/1,66
	Тактичное и внимательное отношение к посетителям, отсутствие обоснованных жалоб с их стороны	5/1,25/0,41
2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Техник-программист 2 категории

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Своевременность выполнения поручений, должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Своевременное размещение актуальных материалов на сайте Учреждения	20/5/1,66
	Соблюдение алгоритма размещения и оформления материалов в соответствующих разделах сайта Учреждения	20/5/1,66
	Оперативное реагирование на вирусные и хакерские атаки	20/5/1,66
	Отсутствие замечаний к техническому администрированию web-сайта Учреждения	20/5/1,66
2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Психолог

Критерий	Наименование показателя/форма отчетности	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Эффективность психологического сопровождения обучающихся, родителей, тренеров-преподавателей	Проведение диагностических исследований	10/2,5/0,83
	Разработка диагностического инструментария	10/2,5/0,83
	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками учебно-тренировочного процесса (тренеры-преподаватели, обучающиеся, родители)	10/2,5/0,83
	Консультативная работа с тренерами-преподавателями, родителями, детьми	5/1,25/0,41
2. Совершенствование профессиональной компетентности	Проведение открытых мероприятий	10/2,5/0,83
	Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастер-классов	5/1,25/0,41
	Наличие публикаций	10/2,5/0,83
	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри, осуществление психологического сопровождения участников соревнований	10/2,5/0,83
3. Результативность методической и инновационной деятельности	Разработка новой методической продукции. Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	10/2,5/0,83
4. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения	10/2,5/0,83

кая дисциплина	работников МБУ ДО «СШ №12»	
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Специалист по защите информации

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Качество и эффективность трудовой деятельности	Аудит и мониторинг системы информационной безопасности учреждения	10/2,5/0,83
	Своевременный и качественный анализ существующих методов и средств, применяемых для контроля и защиты информации, информационных рисков	10/2,5/0,83
	Разработка предложений по совершенствованию и повышению эффективности защиты информации и защитного программного обеспечения	10/2,5/0,83
	Качественно и в установленные сроки разработка и подготовка к утверждению проектов нормативных и методических материалов, регламентирующих работу по защите информации, а также положений, инструкций и других организационно-распорядительных документов	10/2,5/0,83
	Консультирование персонала по комплексу мер по защите информации в учреждении	20/5/1,66
	Отсутствие случаев утечки информации	20/5/1,66
Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники

Критерий	Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1.Своевременность выполнения поручений, должностных обязанностей, предусмотренных	Качественное и своевременное выполнение ремонтных работ спортивной техники и снаряжения	20/5/1,66
	Обеспечение своевременного учета спортивной техники и снаряжения	20/5/1,66
	Активное участие в своевременной подготовке заявки на приобретение материалов, оборудования и запасных частей, необходимых для выполнения ремонтных работ	4/1/0,33

должностной инструкцией	Своевременность реагирования на возникающие чрезвычайные ситуации	14/3,5/1,16
	Обеспечение сохранности имущества	8/2/0,66
	Активное участие в проверке технического состояния спортивной техники и снаряжения, требующих ремонта	14/3,5/1,16
2.Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Водитель автомобиля

Критерий	Наименование показателя/форма отчетности	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
1. Своевременность выполнения поручений, должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Качественный контроль технического состояния автомобиля	15/5/1,66
	Качественное выполнение мелкого ремонта автомобиля (замена лампочек, колес, приводных ремней, тех. жидкостей и фильтров)	15/5/1,66
	Качественная подготовка транспортных средств для прохождения технического осмотра	10/2,5/0,83
	Отсутствие перерасхода топлива против установленных норм	10/2,5/0,83
	Отсутствие ДТП	10/5/1,66
2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
	Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО:		100/25/8,3

Медицинская сестра

Наименование показателя	Максимальная оценка баллов в год/ в квартал/ в месяц
Качественная и своевременная организация и учет прохождения медицинских осмотров работниками	5/1,25/0,41
Качественная и своевременная организация и учет прохождения медицинского осмотра обучающихся	10/2,5/0,83
Контроль за наличием медицинских справок при поступлении обучающихся, ведения санитарных книжек работников учреждения	10/2,5/0,83
Медицинский контроль на тренировочных занятиях (соответствие условий занятия санитарным требованиям, наличие спортивной одежды и обуви, соответствие учащихся гигиеническим требованиям и т.п)	10/2,5/0,83

Проведение тематических бесед с обучающимися (организм спортсмена, правила проведения физкультурных занятий, физические нагрузки. ЗОЖ и т.п.)	5/1,25/0,41
Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	10/2,5/0,83
Своевременное оказание первой и неотложной медицинской помощи обучающимся, спортсменам на тренировках и соревнованиях	10/2,5/0,83
Обеспечение инфекционной безопасности (обработка обеззараживание и дезинфекция контактных поверхностей в медицинском кабинете)	5/1,25/0,41
Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчетности, дефекты оформления медицинской документации	10/2,5/0,83
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	5/1,25/0,41
Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ №12»	10/2,5/0,83
Своевременное и качественное исполнение поручений директора	10/2,5/0,83
ВСЕГО	100/25/8,3

Размер выплаты за качество выполняемых работ зависит от количества набранных баллов.

Размер выплаты за качество выполняемых работ к окладу за месяц:

от 0 до 2,3 баллов – 0,8
от 2,4 до 2,7 баллов – 0,9
от 2,8 до 3,0 баллов – 1,0
от 3,1 до 3,4 баллов – 1,1
от 3,5 до 3,7 баллов – 1,2
от 3,8 до 4,0 баллов – 1,3
от 4,1 до 4,4 баллов – 1,4
от 4,5 до 4,8 баллов – 1,5
от 4,9 до 5,2 баллов – 1,6
от 5,3 до 5,6 баллов – 1,7
от 5,7 до 6,0 баллов – 1,8
от 6,1 до 6,3 баллов – 1,9
от 6,4 до 6,6 баллов – 2,0
от 6,7 до 6,9 баллов – 2,1
от 7,0 до 7,3 баллов – 2,2
от 7,4 до 7,7 баллов – 2,3
от 7,8 до 8,1 баллов – 2,4
от 8,1 до 8,3 баллов – 2,5

Размер надбавки за качество выполняемых работ к окладу устанавливается на квартал:

от 0 до 8 баллов – 0,8;
от 8,1 до 9 баллов – 0,9;
от 9,1 до 10 баллов – 1,0;
от 10,1 до 11 баллов – 1,1;
от 11,1 до 12 баллов – 1,2;
от 12,1 до 13 баллов – 1,3;
от 13,1 до 14 баллов – 1,4;
от 14,1 до 15 баллов – 1,5;
от 15,1 до 16 баллов – 1,6;
от 16,1 до 17 баллов – 1,7;
от 17,1 до 18 баллов – 1,8;
от 18,1 до 19 баллов – 1,9;
от 19,1 до 20 баллов – 2,0;
от 20,1 до 21 баллов – 2,1;
от 21,1 до 22 баллов – 2,2;

от 22,1 до 23 баллов – 2,3;

от 23,1 до 24 баллов – 2,4;

от 24,1 до 25 баллов – 2,5.

4.5.3.3.Понижающие критерии для установления выплаты за качество выполняемых работ:

- не своевременное кассовое исполнение бюджетных обязательств – (до – 0,5);
- не своевременная и (или) некачественная сдача отчетности – (до – 0,5);
- нарушение сроков предоставления запрашиваемых документов – (до – 0,5);
- некачественная подготовка документов – (до – 0,5);
- не соблюдение трудовой дисциплины – (до – 0,5);
- некачественно выполняемая работа, в том числе нарушение сроков выполнения заданий, поручений – (до – 0,5).

4.5.3.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя на основании протокола оценки эффективности в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 до 5 лет - 5 процентов;

от 5 до 10 лет - 10 процентов;

от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству. Выплата за выслугу лет тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы. Установление (изменение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты за выслугу лет, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Порядок и условия премирования работником Учреждения осуществляется на основании в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования учитывается:

- обеспечение информационной открытости учреждения;
- обеспечение комплексной безопасности учреждения;
- удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и спорта;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с Положением о премировании за счет доходов от оказания дополнительных платных услуг и иной приносящей доход деятельности в МБУ ДО «СШ №12».

4.9. Выплата за квалификацию устанавливается при наличии квалификационной категории:
второй - 5 процентов;
первой - 10 процентов;
высшей - 20 процентов.

Данная выплата устанавливается специалистам и служащим при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры". Выплата за квалификацию тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Ранее присвоенные квалификационные категории действительны до окончания их срока действия.

4.10. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при наличии:

ученой степени доктора наук - 25 процентов;
ученой степени кандидата наук - 15 процентов;
почетного звания "народный" - 25 процентов;
почетного звания "заслуженный" - 30 процентов;
ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - 15 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с профилем выполняемой работы в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры". Выплата за наличие ученой степени тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки. Выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия соответствующим органом (Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации) решения о выдаче диплома.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в соответствии с профилем выполняемой работы в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, со дня предоставления в муниципальное учреждение соответствующих документов. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) тренерско-преподавательскому составу, заработная плата которых определяется на основе норматива оплаты труда, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки, но не более чем на одну ставку заработной платы. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет устанавливается выплата в размере 50 процентов от минимального должностного оклада.

Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, при первичном трудоустройстве на должность "тренер-преподаватель". Статус однократно действителен в течение 4 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.12. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается водителям автомобилей (трактористам) всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

4.13. Конкретные размеры и порядок установления выплат к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие 10 лет, утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Муниципальное учреждение	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Муниципальные учреждения I группы по оплате труда руководителей	23316
2.	Муниципальные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22056

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельный уровень соотношения) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей.

N п/п	Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1.	До 100	до 4
2.	От 100 до 150	до 5
3.	От 150	до 6

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

По решению Управления по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

Размер предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается Управлением по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель учреждения и, главный бухгалтер.

5.7. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (тренерско-преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (тренерско-преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, выплаты за специфику работы и выплаты за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (тренерско-преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Управлением физической культуры и спорта города Ростова-на-Дону, заместителями руководителя - руководителем учреждения.

Раздел 6. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определение учебной (тренировочной) нагрузки, изменение учебной (тренировочной) нагрузки определяются в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной (тренировочной) нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы, учебной (тренировочной) нагрузки;
размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы, учебной (тренировочной) нагрузки;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы, учебной (тренировочной) нагрузки.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

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

6.5.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно - постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.4, 2.6 приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (тренировочной) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2004 N 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (тренировочной) нагрузки) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (тренировочной) работы) в неделю.

Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с абзацем первым настоящего подпункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения определяется руководителем учреждения.

6.5.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной (тренировочной) нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

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

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

ставки заработной платы;

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

выплат стимулирующего характера: выплаты за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (тренировочной) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по соответствующей (пятидневной или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

6.7. Особенности условий оплаты труда тренерско-преподавательского состава.

6.7.1. Заработная плата тренерско-преподавательского состава устанавливается в зависимости от результативности подготовки обучающихся (команд) и этапа подготовки.

Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава определяется:

путем умножения норматива оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки на численность обучающихся на соответствующем этапе спортивной подготовки;

путем умножения норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированных обучающихся на численность высококвалифицированных обучающихся, показавших результат на официальных спортивных соревнованиях соответствующего статуса. При этом норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку высококвалифицированного обучающегося определяется как разница между размером норматива оплаты труда за подготовку одного высококвалифицированного обучающегося и размером норматива за подготовку обучающегося на соответствующем этапе подготовки.

6.7.2. Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку высококвалифицированных обучающихся устанавливается в процентах от ставки заработной платы согласно таблице.

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного высококвалифицированного обучающегося (команды) (проценты)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 400
		2 - 3	до 350
		4	до 300
		5 - 6	до 250
		участие	до 200
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1	до 350
		2 - 3	до 300
		4	до 250
		5 - 6	до 200
		участие	до 150
1.3	Кубок Европы (финал)	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 125
1.5	Этапы Кубка мира	1	до 150
		2 - 3	до 100
1.6	Первенство мира	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 100

1.7	Первенство Европы	1	до 180
		2 - 3	до 150
		4	до 120
		5 - 6	до 80
1.8	Прочие официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 60
		2 - 3	до 40
2. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России, финал Спартакиады сильнейших спортсменов России	1	до 300
		2 - 3	до 250
		4	до 200
		5 - 6	до 175
2.2	Кубок России (финал)	1	до 150
		2 - 3	до 120
2.3	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 120
2.4	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал спартакиады инвалидов	1	до 150
		2 - 3	до 120
		4 - 6	до 100
2.5	Прочие всероссийские, межрегиональные официальные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 40
		2 - 3	до 20
В парных, групповых, командных дисциплинах по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 400
		2 - 3	до 350
		4	до 300
		5 - 6	до 250
		участие	до 200
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал),	1	до 350

	Европейские игры	2 - 3	до 300
		4	до 250
		5 - 6	до 200
		участие	до 150
3.3	Кубок Европы (финал)	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 125
3.5	Этапы Кубка мира	1	до 150
		2 - 3	до 100
3.6	Первенство мира	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 100
3.7	Первенство Европы	1	до 180
		2 - 3	до 150
		4	до 120
		5 - 6	до 80
3.8.	Прочие официальные международные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 60
		2 - 3	до 40
4. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 120
4.2	Кубок России (финал)	1	до 120
		2 - 3	до 100

4.3	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1	до 180
		2 - 3	до 150
		4 - 6	до 110
4.4	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал Спартакиады инвалидов	1	до 130
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
4.5.	Прочие всероссийские, межрегиональные официальные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 40
		2 - 3	до 20
Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5. Официальные международные спортивные соревнования			
5.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 400
		2 - 3	до 350
		4	до 300
		5 - 6	до 250
		участие	до 100
5.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Европейские игры	1	до 350
		2 - 3	до 300
		4	до 250
		5 - 6	до 100
		участие	до 80
5.3	Кубок Европы (финал)	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 100
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 125
5.5.	Этапы Кубка мира	1	до 150
		2 - 3	до 80

5.6	Первенство мира	1	до 250
		2 - 3	до 200
		4	до 150
		5 - 6	до 50
5.7	Первенство Европы	1	до 180
		2 - 3	до 150
		4	до 80
		5 - 6	до 50
6. Официальные всероссийские спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат России, финал Спартакиады среди сильнейших спортсменов России	1	до 125
		2 - 3	до 100
		4	до 75
		5 - 6	до 60
6.2.	Кубок России (финал)	1	до 60
		2 - 3	до 50
6.3	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), финал Спартакиады молодежи России	1	до 90
		2 - 3	до 70
		4 - 6	до 50
6.4	Первенство России (юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ, финал Спартакиады инвалидов	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
6.5	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих всероссийских, межрегиональных официальных спортивных соревнованиях	1	до 20
		2 - 3	до 15

Примечание:

Норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного обучающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

В случае отмены всех официальных спортивных соревнований, указанных в настоящей таблице, для соответствующей возрастной категории в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выплата устанавливается за наивысший результат

обучающегося на официальных спортивных соревнованиях (предшествующих отмененным) на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного обучающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) до проведения следующих официальных спортивных соревнований соответствующего статуса.

Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренерско-преподавательского состава обучающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда обучающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренерско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с этапом подготовки обучающегося.

В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного обучающегося, команды по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, устанавливается в размере 50 процентов от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины). В командных игровых видах спорта выплата устанавливается в случае участия обучающегося не менее чем в 50% игр.

6.7.3. Нормативы оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки устанавливаются в процентах от ставки заработной платы тренерско-преподавательского состава согласно таблице.

№ п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапа (периодов)	Максимальная наполняемость групп	Размер норматива (процент за одного обучающегося от должностного оклада, ставки заработной платы)	Размер норматива (процент за одного обучающегося от должностного оклада, ставки заработной платы в командных игровых видах спорта)
1.	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	30	-	-
2.	Начальный этап	до 1 года	25	3	3
		более 1 года	20	6	6
2.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2 лет	20	9	8
		более 2 лет	18	15	13
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	15	24	17
4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	12	39	25

Примечание:

В группах спортивно-оздоровительного этапа применяется почасовая форма оплаты труда.

Ставка заработной платы тренерско-преподавательского состава устанавливается за 18 часов нагрузки в неделю.

При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель.

В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и другим) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Объем учебной (тренировочной) нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки разработанными и утвержденными муниципальным учреждением в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки и с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Выплата материальной помощи работникам.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - начальник Управления по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону.

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

7.2. Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

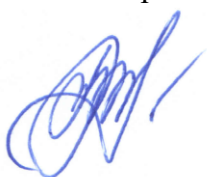
Средства для установления доплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений не может быть более 40 процентов.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся: руководитель учреждения (директор), заместитель руководителя (директора), главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, директор (начальник, заведующий) филиала (отделения, отдела, центра, сектора, гаража, кабинета), заведующий (складом, хозяйством), главный (инженер, энергетик), ведущий (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер), инженер (всех внутри должностных категорий), специалист по охране труда, специалист в сфере закупок (контрактный управляющий), специалист по защите информации, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, секретарь руководителя, бухгалтер (всех внутри должностных категорий), экономист (всех внутри должностных категорий), юрисконсульт (всех внутри должностных категорий), специалист (ведущий специалист) гражданской обороны.

Положение составил:
Главный бухгалтер



Н.А. Николенко

Согласовано:
Юрисконсульт



М.И. Гончаров