

Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Юниор»

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 14 от «30» августа 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «30» августа 2016 г. № 30



Директор МОУДО «ДЮСШ «Юниор»  
И.Е. Телепнева

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате и стимулировании труда работников

#### МОУДО «ДЮСШ «Юниор»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Юниор» (далее - работники).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 16 июня 2011 года № 34 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области».

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Постановления администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 26 декабря 2014 года № 4119 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.4. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.6. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения на 1 декабря 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации (Приказ Министерства образования и науки России от 29.09.2008 г. № 272).

## **2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих**

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в следующих размерах:

### **Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0000

## **3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников, указанных в пункте 3.1, устанавливаются в размерах по общеотраслевым должностям:

### **Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,2459
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед	1,5082

3.3. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в пункте 3.1, устанавливаются в размерах по должностям работников образования:

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; тренер-преподаватель	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	старший методист	1,7	2,0

3.4. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях предусмотренных настоящим Положением составляются тарификационные списки педагогических работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии по формам и в порядке, утвержденным уполномоченным органом для учреждений образования.

**4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждений**

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

4.3. При изменении расчетной величины в соответствии с решением о бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на соответствующий финансовый год производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4.4. Должности, относимые к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии со следующим перечнем:

**Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя учреждения**

№ п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-психолог; тренер-преподаватель (включая старшего)

4.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений (кроме прочих учреждений) в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области**

1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
----	--	---	---

4.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) главного распорядителя бюджетных средств муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение, муниципальное казенное учреждение (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по учреждениям образования. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

## 5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда:

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	Учреждения дополнительного образования детей спортивной направленности	Все работники после присвоения учреждению «Высшей квалификационной категории» в соответствии с законом о государственной аккредитации	15%
2	Образовательные учреждения, участвующие в экспериментальной работе по распоряжению учредителя	Руководитель учреждения, заместитель руководителя по УВР (ВР), педагогические работники, участвующие в экспериментальной работе	10%
3	Образовательные учреждения за работу в двух и более отдельно стоящих зданиях, в которых ведется учебно-воспитательный процесс	Руководитель учреждения, бухгалтер, делопроизводитель, секретарь	5% за каждое здание

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

## 6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

### 6.1. Условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

6.1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.1.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.1.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.1.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.1.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6.1.8. Размер стимулирующих выплат работнику учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.1.9. Решение о выплатах стимулирующего характера и размере данных выплат принимает комиссия по премированию работников образовательного учреждения, действующая на основании Положения о комиссии по стимулированию труда работников образовательного учреждения, состав которой утверждается приказом директора школы.

6.1.10. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

6.1.11. Стимулирующие выплаты в отчетном периоде работникам учреждения не производятся при условии:

- наличия у работника дисциплинарного взыскания (до момента снятия дисциплинарного взыскания);
- нарушения служебной, трудовой, исполнительской дисциплины (отчетный период – ежемесячно);
- нанесения работником своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению.

## 6.2. Перечень выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие категории:

- выплаты, устанавливаемые на учебный год (вносятся в тарификационный список учреждения);
- выплаты, устанавливаемые ежемесячно;
- выплаты, имеющие единовременный характер.

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на учебный год

Перечень	Категория	Процент от должностного оклада
----------	-----------	--------------------------------

		(%)
Персональная надбавка педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию	Высшая квалификационная категория	30
	Первая квалификационная категория	20
	Вторая квалификационная категория	10
Персональная надбавка работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности	Кандидат наук	1500 руб.
	Доктор наук	3500 руб.
Персональная надбавка работникам, имеющим почетные звания при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию	Почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств»	30
	Почетное звание «Заслуженный»	20
	звание «Почетный учитель»	20
	Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	20
Персональная надбавка работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания	«Отличник физической культуры и спорта»	10
	Мастер спорта	10
Персональная надбавка тренерам-преподавателям (тренерам) и старшим тренерам-преподавателям учреждений дополнительного образования за подготовку каждого высококвалифицированного учащегося - спортсмена сроком на один год	За подготовку - чемпиона, призера официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации;	10
	- участника официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации, занявших 4-6	5

6.2.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые ежемесячно:

Перечень	Категория	Процент от должностного оклада (%)
Премияльные выплаты по итогам		

выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения (приложение 1 к настоящему Положению)	Работник	Устанавливается приказом ОУ на основании решения комиссии по стимулированию труда работников ОУ и максимальными размерами не ограничивается
---	----------	---

### 6.2.3. Выплаты стимулирующего характера, имеющие единовременный характер

Перечень	Категория	Процент от должностного оклада (%)
Выплаты за результативность деятельности работников учреждения (приложение 2 к настоящему Положению)	Работник	Устанавливается приказом ОУ на основании решения комиссии по стимулированию труда работников ОУ
Индивидуальные надбавки за особые достижения и личный вклад в развитие образовательного учреждения	Работник	Устанавливается приказом ОУ на основании решения комиссии по стимулированию труда работников ОУ
Материальная помощь	Работник	Устанавливается приказом ОУ

### 6.3. Порядок установления стимулирующих выплат

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на учебный год, оформляются протоколом совместного заседания тарификационной комиссии учреждения и комиссии по стимулированию труда работников образовательного учреждения на основании официальных документов, подтверждающих обоснованность установления данных выплат, и утверждаются приказом директора учреждения.

6.3.2. Премияльные выплаты по итогам достижения целевых показателей эффективности деятельности работника (приложение 1 к настоящему Положению) определяются на основании оценки степени их выполнения за отчетный период. При невыполнении целевого показателя из данного перечня выплаты стимулирующего характера по итогам достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения не производятся.

6.3.3. Выплаты за результативность деятельности конкретного работника по итогам отчетного периода определяются комиссией по стимулированию труда работников образовательного учреждения в соответствии с перечнем показателей результативности деятельности работников (приложение 2 к настоящему Положению).

6.3.4. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

6.3.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

6.3.6. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и носит единовременный характер. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы.



6.3.7. Индивидуальные надбавки за особые достижения и личный вклад в развитие образовательного учреждения определяются на основании информации заместителя директора по учебно-воспитательной работе образовательного учреждения, предоставляемой на заседание комиссии по стимулированию труда работников образовательного учреждения, подтвержденной официальными документами и утверждаются приказом директора школы.

6.3.8. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

#### **6.4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты, устанавливаемой ежемесячно.**

6.4.1. Методика определения персонального размера стимулирующей выплаты работникам, устанавливаемой ежемесячно, позволяет учесть трудовой вклад, а также качество и результаты работы каждого работника.

6.4.2. Размер стимулирующей выплаты не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

6.4.3. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:

6.4.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

6.4.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

6.4.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

6.4.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

6.4.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

6.4.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

6.4.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

#### **6.5. Порядок выплаты материальной помощи.**

6.5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

6.5.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.5.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

6.5.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

6.5.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

6.5.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

## **7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения (определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 7.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

7.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением (приказом) уполномоченного органа в пределах, утвержденных по бюджету муниципального образования ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп.

В случае если показатели наполняемости групп в среднем по учреждению образования ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

7.4. Оплата труда преподавателей в учреждениях дополнительного образования детей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

7.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за

два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.8. Тарификационный список педагогических работников в учреждениях образования составляется ежегодно на 1 сентября.

Приложение 1  
к Положению об оплате и стимулировании  
труда работников МОУДО «ДЮСШ «Юниор»,  
утвержденного приказом  
от «31» августа 2016 г. № 30

**Целевые показатели эффективности деятельности работника  
в отчетный период**

№ п/п	Целевые показатели эффективности	Отчетный период	Процент (%)
1	Обеспечение качественного учебно-тренировочного процесса (выполнение образовательной программы в полном объеме отсутствие неуспевающих, отчислений из учреждения)	По итогам месяца, полугодия, года	5
2	Исполнительская дисциплина	ежемесячно	3
3	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, в том числе - родителей; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	ежемесячно	3
4	Сохранность здоровья обучающихся	ежемесячно	5
5	Представление статистической, бюджетной и иной отчетности на высоком организационном информационном уровне	ежемесячно	10
6	Выполнение особо важных и срочных работ	ежемесячно	10
7	Четкая координация и проведение мероприятий на высоком организационном уровне	ежемесячно	10
8	Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	ежемесячно	10
9	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, и т.д.)	ежемесячно	10
10	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	По итогам месяца, полугодия, года	5
11	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	ежемесячно	5
12	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	ежемесячно	5
13	Использование в работе технических средств и программ	ежемесячно	15
14	Высокий организационный уровень хозяйственной деятельности учреждения	ежемесячно	10

Приложение 2  
к Положению об оплате и стимулировании  
труда работников МОУДО «ДЮСШ «Юниор»,  
утвержденного приказом  
от «31» августа 2016 г. № 30

**Показатели результативности деятельности работника учреждения**

№ п/п	Показатели	Процент (%)
1	Достижение положительной динамики качества обученности по отношению к предшествующему отчетному периоду	10
2	Наличие обучающихся, ставших победителями: -муниципальных, -областных, -региональных соревнований	3 5 10
3	Качество умений и навыков учащихся по результатам контрольных нормативов	10
4	Представление опыта работы учреждения на муниципальном и региональном уровне	20
5	Организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	20
6	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в средствах массовой информации	10