

СОГЛАСОВАНО

Решением общего собрания работников учреждения

Протокол № 3
от 01.09.2017г.



УТВЕРЖДЕНО

С. И. Яценков

Приказом по ДЮСШ «ЦФР»
от 27.09.2017 года № 98/2

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Центр физического развития», подведомственного комитету по образованию Администрации Великого Новгорода

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Центр физического развития», подведомственного комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (далее – Учреждение), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", постановление Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 № 7026 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода с изменениями от 14.07.2016 года, утверждёнными постановлением Администрации Великого Новгорода № 3335.

1.2. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.3. Оплата труда работников Учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и директора Учреждения в обеспечении результата деятельности Учреждения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Руководитель Учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

1.6. Руководитель Учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывает и устанавливает работникам размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением для директора Учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда директоров учреждений (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

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

Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом Учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждения из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. В случае задержки выплаты₁ работникам Учреждения заработной платы и

других нарушений оплаты труда директор и главный бухгалтер Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. Сокращённые наименования:

- «Центр по военно-патриотическому воспитанию» - «ЦВПВ»,
- Муниципальный Центр тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» - «Центр тестирования ГТО».
- Структурное подразделение «Центр по дополнительному образованию» – «ЦДО».

2. Оплата труда

Оплата труда за качество выполняемых работ.

2.1. Оплата труда за качество выполняемых работ распространяется на все категории работников Учреждения. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

- в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;
- в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель или другие работники Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.2. Выплаты по повышающим коэффициентам.

2.2.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемым должностям директор, заместитель руководителя, главный бухгалтер производятся в следующих размерах от должностного оклада:

- при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, – 0,1;
- ученой степени: кандидат наук – 0,1; доктор наук – 0,2;

2.2.2. Размер выплаты за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.2.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с момента (даты) возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени, профилю педагогической деятельности.

2.2.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

2.2.5. Повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается работникам учреждения (за исключением директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера) за почетные звания: "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР",

"Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 0,1.

2.2.6. Выплаты по повышающим коэффициентам, которые распространяются на методистов, инструкторов по спорту, старших тренеров преподавателей, тренеров преподавателей, педагогов организаторов, педагогов дополнительного образования:

- за наличие высшего профессионального образования 0,1;
- за наличие высшей квалификационной категории 0,3;
- за наличие первой квалификационной категории 0,2;

При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

- за приобретение первичных профессиональных навыков (как молодому специалисту до 35 лет), в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 0,50.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования (или среднего профессионального образования) устанавливаются при условии:

- предъявления диплома о полученном высшем профессиональном образовании (или среднем профессиональном образовании);

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

- выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;
- соответствия почетного звания, ученой степени, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим положением.

2.2.7. Размер выплаты начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО» за наличие высшего профессионального образования определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент – 0,1.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера распространяется на все категории работников учреждения.

2.3.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

2.3.2. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер

выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется руководителем учреждения с учётом содержания и (или) объёма работ.

2.3.4. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, 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.

2.3.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.3.6. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, остальным работникам учреждения – приказ директора учреждения.

2.4. Материальная помощь.

Выплата материальной помощи распространяется на все категории работников учреждения.

2.4.1. Материальная помощь из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана в случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- юбилейных дат;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении директора учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

- в отношении работников учреждения – директором учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

2.4.2. В случае смерти работника учреждения, материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении директора учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

- в отношении работников учреждения – директором учреждения и оформляется приказом учреждения;

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

2.4.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. Выплата за стаж устанавливается всем категориям работников учреждения, в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	10 % должностного оклада
от 5 до 10 лет	15 % должностного оклада
от 10 до 15 лет	20 % должностного оклада
свыше 15 лет	30 % должностного оклада

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

- директору учреждения - комиссией комитета;
- остальным работникам учреждения - комиссией учреждения.

2.5.2. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;
- поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

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

2.6. Премия (разовая) по итогам работы

2.6.1. Премия (разовая), по итогам работы, может выплачиваться при наличии фонда оплаты труда, всем категориям работников учреждения (кроме директора), с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц).

Премия разовая, может выплачиваться при наличии фонда оплаты труда, всем категориям работников учреждения (кроме директора), имеющим стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев, в рублях, в соответствии с таблицей №1.

Таблица №1

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	до 3000 руб.
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 5000 руб.
добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	до 3000 руб.
инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	до 3000 руб.
своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	до 3000 руб.

Премия выплачивается в одинаковых размерах, по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными служебными записками по критериям премирования.

Премия директору выплачивается на основании решения комиссии комитета по образованию.

Служебные записки по критериям для установления премии представляются в комиссию учреждения для рассмотрения выплат заместителями директора и начальниками структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени

за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

2.7. Премия по итогам работы за квартал.

Премия по итогам работы за квартал, по следующим должностям: старший тренер преподаватель, тренер преподаватель, инструктор по спорту, методист, педагог - организатор, педагог дополнительного образования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь сантехник, радиотехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, администратор, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщики, бухгалтер, секретарь выплачивается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (таблица № 2).

Таблица № 2

Должность, наименование критерия	размер премии		
старший тренер преподаватель, тренер - преподаватель			
своевременное заполнение учебно - методической документации, выполнение правил по охране труда и здоровья обучающихся	без замечаний	6565 р.	
	с замечаниями	0 р.	
инструктор по спорту «Центра тестирования ГТО»			
оперативность и качество исполнения поручений	без замечаний	2400 р.	
	с замечаниями	0 р.	
педагог дополнительного образования «ЦВПВ»			
оперативность и качество исполнения поручений, своевременность и полнота ведения отчётности и информации	1 группа	без замечаний	600 р.
	2 группы	без замечаний	1200 р.
	3 группы	без замечаний	1800 р.
			с замечаниями
методист, педагог - организатор «ЦВПВ»			
оперативность и качество исполнения поручений, своевременность и полнота ведения отчётности и информации	без замечаний	1800 р.	
	с замечаниями	0 р.	
методист – «ЦДО», ДЮСШ			
оперативность и качество исполнения поручений, своевременность и полнота ведения отчётности и информации	без замечаний	2400 р.	
	с замечаниями	0 р.	
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь сантехник, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, администратор, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщики, бухгалтер, секретарь, водитель			
оперативность и качество исполнения поручений	без замечаний	3000 р.	
	с замечаниями	0 р.	

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Выплаты за эффективность и результативность деятельности.

Выплаты за эффективность и результативность деятельности работникам учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности. Для вновь принятых работников, кроме директора, могут устанавливаться максимальные показатели эффективности и результативности, но не более максимальных размеров указанных в таблицах №6, №11, №13, №17. Выплаты устанавливаются на срок до одного года, в соответствии с решением комиссии учреждения.

3. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ДО»

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО» состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

Должностной оклад директора учреждения определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo \times Kп1 + Bo \times Kп2 + Bo \times Kср1 + Bo \times Kср2)$, где:

Do – должностной оклад директора учреждения;

Bo – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада директора учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 12 000 рублей);

Kп1 – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

Kп2 – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kср1 и Kср2 – коэффициенты специфики работы директора учреждения;

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

Численность обучающихся определяется по данным учреждения, с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора и наличие в учреждении структурных подразделений («ЦВПВ» и т.д.). Таблица №3

Таблица №3

показатели учреждения	условия	повышающий коэффициент (Kп1)
Численность обучающихся учреждений дополнительного образования детей	от 500 до 1000 чел.	0,2
	свыше 1000 чел.	0,3
Наличие центра военной подготовки («ЦВПВ»)	-	0,2
Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2
Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
	от 101 до 200 чел.	0,2
	от 201 до 400 чел.	0,3
	свыше 400 чел.	0,4

Основанием для установления выплаты должностного оклада директору учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

Таблица №4

Таблица №4

должность	должностной оклад устанавливается
заместитель директора по учебной воспитательной работе	на 10% ниже должностного оклада директора
другие заместители директора	на 15% ниже должностного оклада директора
главный бухгалтер	на 25% ниже должностного оклада директора

3.4. Должностной оклад начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО»

3.4.1. Должностной оклад начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», устанавливается на основании базового оклада и повышающих коэффициентов за наличие почетного звания, ученой степени и высшего профессионального образования. Размер базового оклада начальника «Центра военно патриотического воспитания» определяется по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня". Таблица №5.

Таблица №5

ПКГ, квалиф. уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
Должности руководителей структурных подразделений		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7800

Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю директора, главному бухгалтеру, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО» – приказ директора учреждения на основании решения комиссии учреждения.

3.5. Выплаты по повышающим коэффициентам.

3.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, производятся

на основании пункта 2.2. настоящего положения.

3.5.2. Размер выплаты начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», за наличие высшего профессионального образования, определяется путем умножения размера базового на повышающий коэффициент – 0,1.

3.6. Выплаты компенсационного характера

2.6.1. Выплаты компенсационного характера для директора, заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера учреждения, производятся на основании пункта 2.3. настоящего положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера.

3.7.1. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору, заместителям директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Директору, заместителям директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности – таблица №6;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, пункты 3.9. настоящего положения;
- премия по итогам работы за квартал - таблица №7;
- премия (разовая) по итогам работы, пункты 2.6. – 2.6.1 настоящего положения;

3.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности, директору учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности комитетом по образованию Администрации Великого Новгорода.

Выплата за эффективность и результативность деятельности директору учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

3.7.3. Заместителям директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности. Таблица № 6.

3.7.4. Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей директора, главного бухгалтера и начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО» учреждения включают:

Таблица №6

целевые показатели эффективности и результативности деятельности - заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центра тестирования ГТО», «ЦДО»		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в процентах от должностного оклада)		
оценка	начальник	замы
без замечаний	80%	20%
с замечаниями	50%	10%
с нарушениями	0%	0%
Итого за критерий не более		20%
рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов		
без замечаний	50%	20%
с замечаниями	35%	10%
с нарушениями	0%	0%
Итого за критерий не более		20%
своевременность и полнота подготовки отчетности и информации		

без замечаний	57%	20%
с замечаниями	35%	10%
с нарушениями	0%	0%
Итого за критерий не более	57%	20%
Всего не более	187%	60%
целевые показатели эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера		
своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности		
без замечаний		20%
с замечаниями		10%
с нарушениями		0%
Итого за критерий не более		20%
соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения		
без замечаний		20%
с замечаниями		10%
с нарушениями		0%
Итого за критерий не более		20%
отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения		
отсутствие		20%
наличие		0%
Итого за критерий не более		20%
Всего не более		60%

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителям директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размерах указанных в таблице №6 в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией учреждения не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты заместителей директора учреждения, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, поданные в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных данной категорией работников и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада.

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ для директора, заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, производятся на основании пункта 2.1. настоящего положения.

3.9. Выплата за стаж непрерывной работы, для директора, заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, производятся на основании пункта 3.9, настоящего положения;

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляются комиссией комитета. Для заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающей право выплаты за стаж;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае если, у руководителя учреждения или заместителей директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, право на

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

3.10. Премия по итогам работы за квартал: директору учреждения, устанавливается по решению комиссии комитета, а для заместителя директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру, по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (% должностного оклада) (Таблица № 7).

Таблица № 7

Наименование критерия	размер премии		
	директор	заместитель, и, начальник	главный бухгалтер
1. По результатам работы за квартал			
1.1. Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	10		30
1.2. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10		10
1.3. Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода, выполнение решений по итогам совещаний, поручений председателя комитета по образованию Администрации Великого Новгорода	10	25	
1.4. Соблюдение срока выплаты заработной платы	10		
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20	15	10
1.6. Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"	20		15
1.7. Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы	10	15	
1.8. Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работы и работы с кадрами	10	25	15
При выполнении всех критериев не более	100%	80%	80%

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору, заместителю директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

3.11. Премия (разовая) по итогам работы

3.11.1 Премия (разовая) по итогам работы выплачивается на основании пунктов 2.6. – 2.6.1 настоящего положения;

3.12. Материальная помощь

3.12.1. Материальная помощь директору, заместителю директора, начальникам «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главному бухгалтеру может быть оказана из фонда оплаты труда, в соответствии с пунктом 2.4 настоящего положения.

3.12.2. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности директору учреждения может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждениям в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

3.13. Директору учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения списочного состава за отчетный год (за исключением заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения), в том числе за счет внебюджетных средств.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда директора учреждения устанавливается от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается директору учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

3.14. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут директор и главный бухгалтер учреждения.

4. Оплата труда тренеров - преподавателей, старших тренеров – преподавателей

Заработная плата тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя состоит из:

- должностного оклада – пункт 4.1. настоящего положения;
- выплат по повышающим коэффициентам – пункт 4.2. – 4.2.2 настоящего положения;
- выплат компенсационного характера - пункт 4.3. настоящего положения;
- выплат стимулирующего характера - пункт 4.4. – 4.7. настоящего положения;

4.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) тренера – преподавателя, старшего тренера - преподавателя формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности. Должностной оклад тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается руководителем учреждения и определяется трудовым договором, с учетом размеров расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой, определенных Методическими рекомендациями по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденными Министром спорта Российской Федерации 12 мая 2014 года

Должностной оклад (До) тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя определяется по следующей формуле:

$$\text{До} = (\text{Бо} + (\text{Бо} \times \text{Ко} + \text{Бо} \times \text{Кк} + \text{Бо} \times \text{Кз} + \text{Бо} \times \text{Ку}) \times (\text{n}_1 \times \text{k}_1 + \text{n}_2 \times \text{k}_2 + \text{n}_n \times \text{k}_n) + \text{Сч}$$

где,

Бо – базовый оклад по должности;

Ко – коэффициент образования;

Кк – коэффициент квалификации;

Кз - коэффициент звания (почётное звание)

Ку - коэффициент (учёная степень)

$\text{n}_1, \text{n}_2, \dots, \text{n}_n$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$\text{k}_1, \text{k}_2 \dots \text{k}_n$ - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки, (данный норматив устанавливается на один год и определяется как сумма нормативов, установленных в таблице № 9, в разделах 1 - 4 таблицы № 10 к настоящему положению; нормативы, установленные в разделе 5 таблицы № 10 к настоящему положению, применяются в случае, если они превышают нормативы, установленные таблицей № 7 к настоящему положению);

Размеры базовых окладов утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования «тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя» Таблица №8:

Таблица № 8

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
Должности педагогических работников		
2 квалиф. уровень	тренер-преподаватель	5690
3 квалиф. уровень	старший тренер-преподаватель	6325

• Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Расчёт заработной платы

повышающие коэффициенты к базовому окладу

4.2. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности для тренера – преподавателя, старшего – тренера преподавателя, устанавливаются на основании пунктов 2.2.1.- 2.2.6 настоящего положения.

4.2.1. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

4.2.2. Директор учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда;

Выплаты компенсационного характера:

4.3. Выплаты компенсационного характера для данной категории работников, производятся на основании пункта 2.3 настоящего положения. Таблица №9.

Таблица №9

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося, режим и наполняемость групп

этап спортивной подготовки	период обучения	нормативы к базовому расчетному окладу		
		олимпийские виды спорта (кроме игровых)	игровые олимпийские и не олимпийские виды спорта, признанные международным олимпийским комитетом	другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
Спортивно-оздоровительный	весь период	0,018	0,018	0,018
начальной подготовки	1 год	0,024	0,024	0,024
	свыше 1года	0,048	0,040	0,032
Тренировочный (спортивной специализации)	1-2 года	0,072	0,064	0,056
	свыше 2 лет	0,120	0,104	0,088
совершенствования спортивного мастерства	1 год	0,192	0,168	0,144
	свыше 1года	0,312	0,272	0,232
высшего спортивного мастерства	весь период	0,320 или персональный оклад	0,32	10

Примечание.

1. Норматив в спортивно-оздоровительных группах ежегодно повышается на 0,004. Максимальный норматив – 0,082.
2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.
3. Общегоодовой объем учебно-тренировочной нагрузки, начиная с групп учебно-тренировочного этапа свыше двух лет, может быть сокращен, но не более чем на 25 процентов.
4. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, рекомендуется не превышать разницу в уровне их спортивного мастерства свыше двух спортивных разрядов.
5. Обучающиеся, не выполнившие предъявляемые требования, могут продолжить обучение повторно на том же этапе или в спортивно-оздоровительной группе.

Размеры расчетных нормативов за подготовку высококвалифицированных спортсменов в личных и командных видах спортивных дисциплин₁₂ (кроме игровых видов). Таблица №10.

Вид соревнования	Нормативы к базовому расчетному окладу						
	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место	6 место	участие
1. Международные соревнования взрослых							
Олимпийские игры	1,60	1,20	1,16	1,08	1,04	1,00	0,80
Чемпионат мира	1,60	1,16	1,12	0,96	0,92	0,88	0,76
Чемпионат Европы, финал Кубка мира	1,20	1,00	0,96	0,92	0,88	0,84	0,72
Финал Кубка Европы	1,16	0,96	0,92	0,80	0,76	0,72	0,64
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), этап Кубка мира, Кубка Европы	0,80	0,64	0,60	-	-	-	-
2. Прочие международные соревнования							
Первенство мира	0,80	0,72	0,70	0,64	0,60	0,56	0,48
Первенство Европы	0,76	0,68	0,66	0,60	0,56	0,52	0,40
3. Чемпионаты и Кубки России							
Чемпионат России	0,96	0,88	0,84	0,64	0,60	0,56	-
Финал Кубка России	0,92	0,84	0,80	0,60	0,56	0,52	-
4. Первенства России							
Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи, финал первенства России среди специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва	0,64	0,58	0,56	-	-	-	-
Первенство России, финал Спартакиады учащихся	0,62	0,56	0,54	-	-	-	-
5. Иные соревнования							
Официальные спортивные мероприятия взрослых, включенные в Единый календарный план (в составе сборной команды Новгородской области), в том числе чемпионаты СЗФО	0,40	0,38	0,37	-	-	-	-
Официальные спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план (в составе сборной команды Новгородской области), в том числе спартакиады и первенства СЗФО	0,24	0,21	0,19	-	-	-	-

Примечание.

- Норматив устанавливается при условии вхождения спортсмена в состав сборной команды Новгородской области или сборной команды более высокого уровня.
- Повышающие коэффициенты, указанные в разделах 1-4 (таблицы №10), устанавливаются дополнительно к повышающему коэффициенту за подготовку одного обучающегося.
- Повышающие коэффициенты, указанные в разделе 5 (таблицы №10), могут быть установлены только при числе соперников не менее 5 человек и при выполнении спортсменом на данном соревновании соответствующих разрядных нормативов. В отдельных видах многоборья соответствие разрядным нормативам устанавливается пропорционально количеству отдельных зачетных видов.
- Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующих возрастных группах. Европейский юношеский Олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующих возрастных группах (пункт 21 Положения о ЕВСК, утвержденного приказом Минспорттуризма России от 21.11.2008 № 48).

Выплаты стимулирующего характера

4.4. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности – таблица №11;
- за качество выполняемых работ - пункт 2.1. настоящего положения;
- за стаж непрерывной работы, пункты 2.5.1. – 2.5.3 настоящего положения;

4.5. Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя. Данная надбавка устанавливается в рамках фонда оплаты труда.

Комиссия учреждения рассматривает¹³ отчеты, поданные в письменном виде

работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, на основании таблицы № 11, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает сумму выплаты.

4.6. Выплаты за эффективность и результативность деятельности тренера – преподавателя, старшего тренера - преподавателя осуществляются на основании таблицы № 11.

Таблица №11.

критерии результативности и качества работы тренеров-преподавателей			
качество образовательной деятельности			
сохранность контингента			75-100% - 2б.
результативность образовательной деятельности			
присвоение разрядов		наличие 1-3 места на соревнованиях	
массовые –		1б.	областные соревнования
		1б.	1б
І р.		5б.	зональные первенства и чемпионаты
КМС		10б.	2б
МС		15б	первенства и чемпионаты России
МСМК		20б.	3б
ЗМС		25б	международные соревнования, первенства Мира и Европы
			4б
массовая спортивно-оздоровительная работа			
организация лагеря, УТМ			
дневной			0.5б
выездной			2б
УТМ			2б
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения			
показательные выступления			3б
стипендиаты			4б
победители и призеры профессиональных конкурсов			5б
члены сборной команды России			6б.
привлечение спонсорских средств			2б.

4.7. Выплаты за эффективность и результативность деятельности тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя осуществляются на основании оценочного листа работников, в зависимости от занятого места (рейтинга) тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя, в виде фиксированной суммы в рублях.

1 - 3 место	3100
4 - 5 место	1800
6-7 место	1000

Рейтинг составляется по сумме баллов набранных педагогом. Отсчет ведётся от наибольшей суммы баллов, по убыванию.

Премия по итогам работы за квартал.

4.8. Премия по итогам работы за квартал данной категории работников выплачивается на основании пункта 2.7 настоящего положения.

Премия (разовая) по итогам работы.

4.9. Премия (разовая) по итогам работы выплачивается на основании пунктов 2.6. – 2.6.1 настоящего положения;

5. Оплата труда:

методистов – «ЦДО», «ДЮСШ», «ЦВПВ»;

педагогов организаторов, педагогов дополнительного образования - «ЦВПВ»;

инструкторов по спорту - «Центра тестирования ГТО».

5.1. Заработная плата методистов, педагогов организаторов, педагогов дополнительного образования, инструкторов по спорту, состоит из:

- должностного оклада – пункты 5.3 – 5.4.2.;
- выплат стимулирующего характера - пункт 2.5;
- выплат компенсационного характера - пункт 2.3 настоящего положения.

5.2. Размеры базовых окладов методистов, педагогов организаторов, педагогов дополнительного образования по ПКГ установлены с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") и составляют: (Таблица №12).

ПКГ, квалиф. уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада
Должности педагогических работников		
2 квалиф. уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	5690 руб.
3 квалиф. уровень	методист	6325 руб.

5.2.1 Размер базовых окладов инструкторов по спорту утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 27.02.2012 года №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта и составляет:

1 квалиф. уровень	инструктор по спорту	4602 руб.
-------------------	----------------------	-----------

5.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) методистов, инструкторов по спорту, педагогов - организаторов, педагогов дополнительного образования формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ), утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Расчёт заработной платы

Расчёт заработной платы методиста, инструктора по спорту, педагога - организатора, педагога дополнительного образования производится по следующей формуле:

ДО+Вкх (выплаты компенсационного характера) +СТв (стимулирующие выплаты) где,

ДО = Бо + (Бо х (Ко +Кк+ Кз)

Бо – базовый расчетный оклад по должности;

Ко – коэффициент образования;

Кк – коэффициент квалификации;

Кз - коэффициент (звание)

Выплаты по повышающим коэффициентам

5.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности для методиста, инструктора по спорту, педагога - организатора и педагога дополнительного образования, устанавливаются на основании пунктов 2.2.1.- 2.2.6 настоящего положения.

5.4.1. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

5.4.2. Директор учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда;

5.5. Выплаты стимулирующего характера.

5.5.1. Данной категории работников учреждения установлены виды выплат стимулирующего характера указанных в пунктах 2.5. – 2.5.3, 5.5.2.- 5.5.9., 5.8 настоящего положения.

Премия по итогам работы за квартал методистов, инструкторов по спорту, педагогов - организаторов, педагогов дополнительного образования выплачивается на основании пункта 2.7. настоящего положения.

5.5.2. Выплаты за эффективность и результативность деятельности методистам, инструкторам по спорту, педагогам - организаторам, педагогам дополнительного образования осуществляются на основании таблицы № 13.

выплаты за эффективность и результативность деятельности		
педагогам организаторам «ЦВПВ»		
отсутствие объективных жалоб	отсутствие	15%
	наличие	0%
своевременное предоставление документов	без задержек	75%

	с задержками	20%
	не предоставление	0%
отсутствие травматизма, нарушений техники безопасности, охраны труда при проведении мероприятий	отсутствие	60%
	наличие	0%
Итого не более:		150%
педагоги дополнительного образования «ЦВПВ»		
отсутствие объективных жалоб	отсутствие	15%
	наличие	0%
отсутствие травматизма, нарушений техники безопасности, охраны труда при проведении мероприятий	отсутствие	135%
	наличие	0%
Итого не более:		150%
методистам «ЦВПВ»		
отсутствие задержек по срокам оформления и сдачи итоговых документов	без задержек	140%
	с задержками	40%
отсутствие объективных жалоб	отсутствие	10%
	наличие	0%
Итого не более:		150%
выплаты за эффективность и результативность деятельности инструкторам по спорту		
отсутствие объективных жалоб	отсутствие	74%
	наличие	0%
отсутствие задержек по срокам оформления и сдачи итоговых документов	без задержек	75%
	с задержками	40%
	не предоставление	0%
отсутствие травматизма, нарушений техники безопасности, охраны труда при проведении мероприятий	отсутствие	75%
	наличие	0%
Итого не более:		224%
выплаты за эффективность и результативность деятельности методистам: «ЦДО», ДЮСШ		
отсутствие объективных жалоб	отсутствие	25%
	наличие	0%
отсутствие задержек по срокам оформления и сдачи итоговых документов	без задержек	25%
	с задержками	5%
	не предоставление	0%
отсутствие травматизма, нарушений техники безопасности, охраны труда при проведении мероприятий	отсутствие	20%
	наличие	0%
Итого не более:		70%

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом эффективности деятельности.

Комиссия рассматривает отчет заместителя руководителя учреждения, начальников «Центра «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО» поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников, согласовывает сумму баллов по критериям, набранных работниками и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому.

Качество выполняемых работ.

5.6. Оплата труда за качество выполняемых работ осуществляется на основании пункта 2.1 настоящего положения.

Выплаты компенсационного характера.

5.7. Выплаты компенсационного характера осуществляется на основании пунктов 2.3. – 2.3.7 настоящего положения

Материальная помощь.

5.8. Выплата материальной помощи осуществляется на основании пункта 2.4.1. – 2.4.4 настоящего положения.

Премия по итогам работы за квартал.

5.9. Премия по итогам работы за квартал данной категории работников выплачивается на основании пункта 2.7 настоящего положения.

Премия (разовая) по итогам работы

5.10. Выплата Премия (разовая) по итогам работы осуществляется на основании пункта 2.6.1 настоящего положения.

6. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора, заместителя директора, начальников «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, педагогических работников)

Заработная плата работников учреждения (кроме директора, заместителя директора, начальников «Центра «ЦВПВ», «Центр тестирования ГТО» и «ЦДО», главного бухгалтера, педагогических работников) состоит из:

- должностного оклада – пункты 6.1. – 6.1.4 настоящего положения;
- выплат стимулирующего характера – пункты 6.2. – 6.3 настоящего положения;
- выплат компенсационного характера – пункт 6.4 настоящего положения;

Должностной оклад:

6.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ)

6.1.1. Размеры базовых окладов работников учреждения:

6.1.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют (Таблица № 14):

Таблица № 14

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	секретарь	4000
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4200
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	администратор	4215
2 квалификационный уровень	заведующий складом	4640
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	4600

6.1.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют (Таблица № 15):

Таблица № 15

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, гардеробщик, дворник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кладовщик	3300
Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, техник	3700
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3900
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	4000

4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4600
----------------------------	--	------

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

Директор учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда;

6.1.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют (Таблица № 16):

Таблица № 16

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
2 квалификационный уровень	Врач специалист	5778
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	4028
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	4134
Должности, отнесенные к ПКГ «младший обслуживающий персонал»		
3 квалификационная категория	Медицинская сестра	4269

6.2. Выплаты стимулирующего характера:

Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

Данной категории работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности – пункты 6.2.1. – 6.2.2 настоящего положения;

за стаж непрерывной работы – пункт 2.5.1 настоящего положения;

за качество выполняемых работ – пункт 6.3 настоящего положения;

премия по итогам работы за квартал – пункт 6.3 настоящего положения;

6.2.1. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится в соответствии с таблицей №17 настоящего Положения.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разработаны по должностям или по группе должностей, профессий рабочих.

Таблица №17

		% от должностного оклада
рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	50%
	с замечаниями	25%
рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	принято без замечаний	50%
	принято с замечаниями	20%
		0%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
качественное исполнение требований по охране труда	нет нарушений	50%
	есть нарушения	0%
своевременное и качественное исполнение мероприятий направленных на профилактику детского травматизма	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
Итого не более		250%
техник радиоаппаратуры, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	10%
	с замечаниями	5%

отсутствие объективных жалоб	подготовлено без замечаний	10%
	подготовлено с замечаниями	0%
рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	без замечаний	10%
	с замечаниями	0%
Итого не более		30%
кладовщик		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	110%
	с замечаниями	60%
рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	без замечаний	110%
	с замечаниями	50%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	30%
	есть жалобы	0%
Итого не более		250%
бухгалтер		
своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	без замечаний	50%
	с замечаниями	25%
	с задержкой по срокам	0%
соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения	соблюдение	50%
	с замечаниями	25%
	грубое нарушение	0%
отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие штрафных санкций	50%
	наличие штрафных санкций	0%
Итого не более		150%
секретарь		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	200%
	с замечаниями	100%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
Итого не более		250%
врач, медицинская сестра		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	20%
	с замечаниями	10%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	15%
	есть жалобы	0%
своевременное и качественное исполнение мероприятий направленных на профилактику детского травматизма	нет жалоб	20%
	есть жалобы	0%
Итого не более		55%
гардеробщик		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	100%
	с замечаниями	50%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
Итого не более		150%
уборщик служебных помещений		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	100%
	с замечаниями	50%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	35%
	есть жалобы	0%
качественное исполнение требований по охране труда	нет нарушений	50%
	есть нарушения	0%
Итого не более		185%
дворник		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	200%
	с замечаниями	100%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	10%
	есть жалобы	0%
Итого не более		210%

администратор		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	200%
	с замечаниями	100%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
Итого не более		250%
водитель		
своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (в % от должностного оклада)	без замечаний	100%
	с замечаниями	50%
рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	без замечаний	100%
	с замечаниями	50%
отсутствие объективных жалоб	нет жалоб	50%
	есть жалобы	0%
Итого не более		250%

6.2.2. Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника, не превышающим размер, указанный в Таблице №17 в графах - «**Итого не более**», для должностей или группе должностей, профессий рабочих.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому.

Качество выполняемых работ.

6.3. Оплата труда за качество выполняемых работ осуществляется на основании пункта 2.1. – настоящего положения

Выплаты компенсационного характера.

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется на основании пунктов 2.3. – 2.3.7 настоящего положения

Премия по итогам работы за квартал.

6.5. Премия по итогам работы за квартал данной категории работников выплачивается на основании пункта 2.7 настоящего положения.

Премия (разовая) по итогам работы

6.6. Премия (разовая) по итогам работы, выплачивается данной категории работников на основании пунктов 2.6. - 2.6.1.

Материальная помощь.

6.7. Выплата материальной помощи осуществляется на основании пункта 2.4.1. – 2.4.4 настоящего положения.