

Российская Федерация
Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№
Валдай

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального автономного
учреждения «Спортивная школа», подведомственного
Администрации Валдайского муниципального
района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 03.06.2014 № 1062 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Валдайского муниципального района» Администрация Валдайского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Валдайского муниципального района; от 13.11.2014 № 2318 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Валдайского муниципального района по отрасли «Физическая культура и спорт», от 25.07.2023 № 1382 «О внесении изменений Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района», от 12.09.2022 № 1819 «О внесении изменений Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района», от 23.10.2020 № 1641 «О внесении изменений Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района», от 12.05.2020 № 638 «О внесении изменений Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района».

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Валдайский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального района в сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу с момента принятия и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

Проект подготовил и завизировал:
Главный специалист по ФК и спорту

Т.В. Ганькова

Согласовано:
Первый заместитель Главы администрации
Валдайского муниципального района

Е.А. Гаврилов

Зав. отделом правового регулирования
Администрации Валдайского муниципального
района

М.В. Быстрова

Председатель комитета экономического развития

Г.А. Козяр

УТВЕРЖДЕНО

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай», подведомственного Администрации муниципального района (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 03.06.2014 №1062 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Валдайского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай» (далее- Учреждение), подведомственного Администрации Валдайского муниципального района, реализующего дополнительные образовательные программы в сфере физической культуры и спорта.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, правовыми актами Администрации района, а также настоящим положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:
окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников Учреждения система оплаты труда включает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) могут устанавливаться работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категорийность. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать размера 2,9 оклада (должностного оклада).

Критериями для установления повышающего коэффициента к должностному окладу являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

действия работника Учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов Учреждения;

активное участие работника в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам Учреждения.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) могут устанавливаться на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников Учреждения принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом Учреждения, в отношении руководителя Учреждения – рассматриваются комиссией по установлению должностных окладов руководителям Учреждений, утвержденной постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 17.09.2014 №1912 «Об утверждении Положения о комиссии по установлению должностных окладов руководителям муниципальных Учреждений».

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Валдайского муниципального района из средств, поступивших от приносящих доход деятельности.

1.6. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Учреждения, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ

«О минимальном размере оплаты труда» (далее – Закон № 82-ФЗ).

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.8. Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию со структурным подразделением Администрации Валдайского муниципального района, курирующим дополнительные образовательные программы в сфере физической культуры и спорта.

2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом № 82-ФЗ.

Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается на срок действия трудового договора, в соответствии с решением комиссии и на основании распоряжения Администрации Валдайского муниципального района.

2.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается министерством в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности, равной:

Кратность	Общее количество баллов учреждения
3,6	0
3,8	1
4,0	2
4,2	3
4,4	4
4,6	5
4,8	6

Категория Учреждения для расчета предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется с учетом расчетных показателей согласно приложению № 1 к Положению.

В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания Учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности, равной 2,9.

В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Исчисленный таким образом должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

2.5.2. При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Администрация Валдайского муниципального района должна исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

2.6. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения применяется повышающий коэффициент, который суммируется из следующих коэффициентов:

коэффициент за наличие квалификационной категории;

коэффициент за опыт и достижения работникам;

Выплаты по повышающему коэффициенту не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6.1. Коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4;

Коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения перед наступлением пенсионного возраста, коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.6.2. Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к окладу (должностному окладу) руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на календарный год.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград, коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения по выбору работника.

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 2 к Положению.

2.7. Решение об установлении стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.8. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.8.1. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

2.8.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

2.8.3. Выплаты за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

2.8.4. В случае привлечения руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера 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, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.8.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.8.6. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения распоряжение Администрации Валдайского муниципального района, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения – приказ Учреждения.

2.10. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.10.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается: управление двумя и более объектами спорта;

организация и проведение мероприятий в кратчайшие сроки и на высоком уровне;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ, экспериментальной работе;

повышение заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) к уровню прошлого года;

выполнение по итогам года поступлений от приносящей доход деятельности.

результаты выступления спортсменов на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год до 300 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии на основании распоряжения Администрации муниципального района.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год до 250 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения.

2.10.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся одновременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

при награждении благодарственным письмом министерства спорта и молодежной политики Новгородской области, почетной грамотой министерства спорта и молодежной политики Новгородской области – в размере до 50 % оклада (должностного оклада);

при поощрениях, благодарственным письмом Главы Валдайского муниципального района, почетной грамотой Администрации Валдайского муниципального района, благодарственным письмом председателя Думы Валдайского муниципального района – в размере до 25 % оклада (должностного оклада).

Выплата руководителю Учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации Валдайского муниципального района; заместителю руководителя, главному бухгалтеру - на основании приказа Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

2.10.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 5 до 10 лет – до 5% оклада (должностного оклада);

от 10 до 20 лет – до 10% оклада (должностного оклада);

от 20 – 25 лет до 20% оклада (должностного оклада);

свыше 25 лет- до 25% оклада (должностного оклада).

Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются:

руководителю и заместителю руководителя Учреждения в зависимости от стажа работы в отрасли физической культуры и спорта;

главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от стажа работы на экономических и бухгалтерских должностях (включая руководящие).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в отрасли не образует новый должностной оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление стажа работы руководителя, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляется комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района

Установление стажа работы заместителя руководителя, главного бухгалтера, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляется

комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается руководителем учреждения.

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.11.1. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности по решению комиссии в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности и критерий оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения устанавливается премия в размере до 100 процентов от должностного оклада.

2.11.2. Оценка показателей эффективности деятельности Учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, в соответствии с установленными в приложении № 3 к Положению критериями оценки эффективности его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.11.3. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения проводится ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.11.4. Оценка эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения проверяется специалистами комитета экономического развития Администрации муниципального района.

2.11.5. Отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения представляется в комитете экономического развития Администрации муниципального района независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда:

по руководителю учреждения – ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), по форме согласно приложению № 4 к Положению;

по учреждению – ежегодно не позднее 20 декабря отчетного года по форме согласно приложению № 5 к Положению.

2.11.6. По результатам рассмотрения отчетов об оценке эффективности деятельности при наличии экономии фонда оплаты труда оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителя Учреждения и конкретном размере премияльных выплат либо об отказе в премировании руководителю Учреждения. На основании предложений оценочной комиссии работодателем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премияльных выплат по итогам работы руководителя Учреждения и распоряжением Администрации Валдайского муниципального района.

2.11.7. Премирование заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями №№ 6,7 к Положению.

2.11.8. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом Учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.11.9. Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом Учреждения (далее – оценочная комиссия, созданная учреждением).

2.11.10. Заместитель руководителя Учреждения, главный бухгалтер Учреждения представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 8 к Положению.

2.11.11. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная Учреждением, готовит предложения о премировании заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения (об отказе в премировании заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения). На основании предложений оценочной комиссии руководителем Учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и оформляется приказом Учреждения. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности их деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.11.12. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения составит меньше 50 % или при наличии дисциплинарного взыскания.

2.12. В целях поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и (или) срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении: руководителя принимает Администрация Валдайского муниципального района; заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения принимается комиссией Учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.5 положения.

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

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

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника Учреждения;
утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка.

Решение о выплате материальной помощи руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении руководителя Учреждения – Администрация Валдайского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.14. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении руководителя Учреждения – Администрация Валдайского муниципального района;

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

2.15. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения)

3.1. Условия оплаты труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) (далее работники Учреждения) определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной [формы](#) трудового договора с работником муниципального Учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

3.2. Оплата труда работников учреждения состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) в соответствии с приложением № 9 к Положению и применения повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности. Порядок установления должностного оклада тренеров-преподавателей (включая старшего) определен пунктом 3.4 Положения.

3.4. Оплата труда тренеров-преподавателей (включая старших) (далее тренеры-преподаватели) Учреждения производится из расчета учебно-тренировочной нагрузки за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями учреждений характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебно-тренировочной работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебно-тренировочной нагрузки, определяемом из расчета 18 часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы (далее – нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы оплачивается тренерам-преподавателям с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (далее – другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности тренеров-преподавателей, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Нормируемая часть педагогической работы тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, определяется на основе должностного оклада.

Размер должностного оклада тренеров-преподавателей, определяется по формуле:
 $ДО = \text{Ставка} \times \text{Объем}_{\text{нагрузки}} / \text{Норма}_{\text{часов}}$, где:

ДО – должностной оклад тренера-преподавателя за весь объем учебно-тренировочной работы (далее – ДО), рублей;

Ставка – ставка заработной платы за календарный месяц на основе квалификационных уровней ПКГ (согласно приложению № 9 к настоящему Положению) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), рублей;

Объем_{нагрузки} – фактический объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю, часов;

Норма_{часов} – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов), часов.

За педагогическую работу, выполняемую тренером- преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки.

3.5. К окладам (должностным окладам) работников учреждения применяется повышающий коэффициент, который суммируется из следующих коэффициентов: коэффициент за наличие квалификационной категории (только в отношении тренеров-преподавателей или иных педагогических работников учреждения); коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта. Выплаты по повышающему коэффициенту не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.5.1. Коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4;

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника устанавливается на срок действия квалификационной категории тренера-преподавателя или иного педагогического работника Учреждения.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу работника Учреждения устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника Учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника Учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.5.2. Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к должностному окладу устанавливается на календарный год.

При наличии у работника нескольких государственных или ведомственных званий или наград, коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду работника по выбору работника.

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к должностному окладу работника устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 2 к Положению.

3.6. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работника Учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника учреждения производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) педагогической нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогического работника учреждения (сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы), производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы в одинарном размере, оплата которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

3.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) работникам Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.2. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.3. Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.4. В случае привлечения работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.8.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным дого-

вором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.6. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда;

3.8.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения является приказ Учреждения.

3.10. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности.

3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.11.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может быть установлена на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и выплачивается ежемесячно.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом Учреждения.

При назначении учитываются один или несколько из следующих критериев: интенсивность, сложность и напряженность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения; организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, в том числе направленных на повышение имиджа Учреждения; участие в деятельности комиссий Учреждения; непосредственное участие в реализации региональных проектов.

При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям учитывается фактическая численность обучающихся в группах путем суммирования выплат в процентах за каждого обучающегося по этапам подготовки, указанных в приложении № 10 к настоящему Положению, с учетом групп видов спорта (к первой группе видов спорта относятся все виды спорта, за исключением командно-игровых видов спорта, ко второй группе видов спорта относятся командно-игровые виды спорта),

Максимальный уровень размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям определяется согласно приложению №10 от должностного оклада, решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы

принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения, определяемыми положением об оплате труда Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников Учреждения устанавливается приказом Учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными положением об оплате труда Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки установленные приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ.

Применение норматива оплаты труда за одного обучающегося производится по фактической численности обучающихся в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам в пределах максимального количества обучающихся.

3.11.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

при награждении благодарственным письмом министерства спорта и молодежной политики Новгородской области, почётной грамотой министерства спорта и молодежной политики Новгородской области – в размере до 50 % оклада (должностного оклада);

при поощрениях, благодарственным письмом Главы Валдайского муниципального района, почётной грамотой Администрации Валдайского муниципального района, благодарственным письмом председателя Думы Валдайского муниципального района – в размере до 25 % оклада (должностного оклада).

3.11.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 5 до 10 лет – до 5% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – до 10% оклада (должностного оклада);

от 15 – 20 лет до 15% оклада (должностного оклада);

от 20 – 25 лет до 20% оклада (должностного оклада);

свыше 25 лет- до 25% оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения стажа работы, дающего права на получение ежемесячной выплаты за стаж, является трудовая книжка. Выплата за стаж выплачивается по основному месту работы.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет работникам Учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией Учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты к должностному окладу за выслугу лет, состав которой утверждается приказом Учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере физической культуры и спорта (работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры и спорта, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

3.11.4. Выплаты тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу).

3.11.5. Выплаты за результативное участие в подготовке занимающегося, спортсмена (команды) устанавливаются к окладу (должностному окладу) следующих работников: тренеру-преподавателю (тренеру, преподавателю) Учреждения и тренерскому составу (при бригадном методе работы), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным специалистам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия – в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за

исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплат к окладу (должностному окладу) работников соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в размерах в соответствии с приложением № 11 к Положению.

3.11.6. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе за сохранность контингента, устанавливается в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.7. Ежемесячная выплата тренеру при трудоустройстве в Учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.8. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, устанавливается в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.9. Ежемесячная выплата педагогическим работникам и инструкторам по спорту, непосредственно обеспечивающих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

3.11.10 Ежемесячная выплата тренерам при критериях (1-3 место):

на межрегиональных спортивных соревнованиях чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов) устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

на официальных региональных спортивных соревнованиях (чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации) устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней устанавливается в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

3.12. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.12.1. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями №№ 12, 13 к Положению.

Общие показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии оценки эффективности деятельности устанавливаются для всех работников учреждения и оцениваются по шкале из расчета максимального количества баллов, равного 60.

Дополнительные показатели эффективности деятельности работников Учреждения и критерии оценки эффективности деятельности устанавливаются по отдельности для каждой группы работников Учреждения и оцениваются по шкале из расчета максимального количества баллов, равного 40.

3.12.2. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения проводится в сроки, предусмотренные правовым актом Учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.12.3. Работники Учреждения независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда представляют в оценочную комиссию, созданную Учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 8 к Положению.

3.12.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия Учреждения готовит предложения о премировании работников Учреждения (отказе в премировании работникам учреждения). На основании предложений оценочной комиссии директором Учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

3.12.5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником Учреждения, составит меньше 50% или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

3.12.6. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

3.12.7. В целях поощрения работников Учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом Учреждения.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

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

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

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

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

рождения ребенка;

Решение о выплате материальной помощи работникам Учреждения, ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретном размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом Учреждения. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

3.14. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

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

3.15. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ РАСЧЕТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ*
для отнесения учреждения к определенной категории

(наименование учреждения)					
№ п/п	Наименование показателя деятельности учреждения	Единица измерения	Критерии оценки деятельности учреждения	Показатель по учреждению	Количество баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Контингент организации, под которым понимается численность спортсменов, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данной организации на основании плана комплектования организации, заключенных договоров по спортивной подготовке	человек	свыше 1000 человек - 5 баллов; от 500 до 1000 человек - 4 балла; от 200 до 500 человек - 3 балла; от 100 до 200 человек - 2 балла; менее 100 человек - 1 балл		
2.	Численность спортсменов, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении	% количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	количество лиц, имеющих спортивный разряд, 100 % от всего контингента при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, свыше 50 % от контингента - 5 баллов; количество лиц, имеющих спортивный разряд, 100 % от всего контингента при наличии лиц,		

			<p>имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, до 50 % от всего контингента - 4 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, от 90 % до 100 % от всего контингента при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС, до 10 человек - 3 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, от 70 % до 90 % от всего контингента занимающихся - 2 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, менее 70% от всего контингента занимающихся - 1 балл</p>		
3.	<p>Годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях (рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работы за предыдущий год)</p>	ч/дн	<p>свыше 2400 ч/дн в год - 5 баллов;</p> <p>от 1800 ч/дн до 2400 ч/дн в год - 4 балла;</p> <p>от 1200 ч/дн до 1800 ч/дн в год - 3 балла;</p> <p>от 600 ч/дн до 1200 ч/дн в год - 2 балла;</p> <p>до 600 ч/дн в год - 1 балл</p>		
4.	<p>Суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных соору-</p>	ЕПС	<p>свыше 300 человек - 5 баллов;</p> <p>от 200 до 300 человек - 4 балла;</p> <p>от 100 до 200 че-</p>		

	жений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки (рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния)		<p>ловек - 3 балла; от 50 до 100 человек - 2 балла; менее 50 человек - 1 балл</p>		
5.	Численность спортсменов, участвующих в чемпионатах и первенствах России, Европы, мира, а также Олимпийских играх (рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований)	% количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся	<p>свыше 70 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших 1 место - 5 баллов; свыше 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших 1 место - 4 балла; свыше 70 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях - 3 балла; не менее 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях - 2 балла; от 10 до 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных между-</p>		

			народных и всероссийских спортивных соревнованиях - 1 балл		
--	--	--	--	--	--

Сокращения, используемые в таблице:

ЗМС - заслуженный мастер спорта России;

МСМК - мастер спорта России международного класса;

МС - мастер спорта России;

КМС - кандидат в мастера спорта;

ч/дн- человеко-дней;

ЕПС - единовременная пропускная способность.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

РАЗМЕРЫ

коэффициентов за наличие государственных и ведомственных званий и наград, ученой степени в сфере физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающе- го коэффициента к должностному окла- ду
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,5-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания	0,1-0,2
5.	За золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО	0,1-0,2
6.	За наличие ученой степени: доктора наук кандидат наук	0,2 (но не более 7000 рублей) 0,1 (но не более 3000 рублей)

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы	Подготовка и утверждение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Подготовка и утверждение календарного плана физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	5
1.2.	Выполнение муниципального задания	Выполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	5
		Невыполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	0

1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	5
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	2
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0
1.4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	5
1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	2
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих, контрольно-надзорных органов	0

1.6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	5
1.7.	Обеспечение деятельности наблюдательного совета в учреждении	Проведение наблюдательного совета не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения наблюдательного совета	4
1.8.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности – 100 %	3
1.9.	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	6
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	4
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	0
2.2.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	5
2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	2
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	0
		Наличие локального правового акта, регулирующего расходование внебюджетных средств	1
		Наличие локального правового акта, регулирующего расходование средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской по-	1

		мощи	
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	100% отсутствие кредиторской задолженности	2
2.5.	Снижение просроченной дебиторской задолженности	Снижение просроченной дебиторской задолженности по сравнению с 01.01. текущего года	2
2.6.	Увеличение размеров доходов от приносящей доход деятельности (внебюджет) в бюджете подведомственных учреждений с прогнозным показателем на соответствующий год	Выполнение прогнозного показателя – 100%	2
2.7.	Своевременность и полнота ответов на запросы, письма, обращения	Соблюдение сроков представления и полноты ответов на запросы, письма, обращения	2
		Нарушение сроков представления, подготовка информации не в полном объеме по запросам, в ответах на письма и обращения	0
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы	Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы, составляющая 90 % и более	8
		Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы, составляющая менее 90 %	6
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/ выполняющих работы	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/ выполняющих работы	4
3.3.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	5

	с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации		
3.4.	Сохранение положительного климата в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе Учреждения	2
3.5.	Выполнение заданий особой важности и сложности Администрации Валдайского муниципального района	Соблюдение сроков, отсутствие замечаний по итогам выполнения заданий	15
3.6.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	3

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности Учреждения
за _____ год

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 5

К Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ОТЧЕТ

об эффективности деятельности руководителя Учреждения
за _____ квартал _____ года

_____ (наименование учреждения)

_____ (фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г.Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

эффективности деятельности заместителя руководителя Учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	25
2.	Подготовка календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	Своевременная подготовка календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	5
3.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	15
4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2

5.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	10
6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	10
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-5
7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах, находящихся в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10
8.	Выполнение заданий особой важности и сложности Администрации Валдайского муниципального района	Соблюдение сороков, отсутствие замечаний по итогам выполнения заданий	15

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

эффективности деятельности главного бухгалтера Учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера Учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности Учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности Учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	20
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности Учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-10
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	20
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10

5.	Своевременность подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и его выполнения	Соблюдение сроков подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения его выполнения	10
----	---	---	----

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г.Валдай»

ОТЧЕТ

об эффективности деятельности работника Учреждения
за _____ квартал _____ года

(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

№ п / п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке работника	Количество баллов по оценке комиссии
1					
2					
3					
		ИТОГО			

Работник учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников Учреждения

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих 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»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1.1.	1 квалификационный уровень	Дежурный по залу, секретарь	7795
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	9085
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	10946

2. Размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; уборщик служебных помещений	5941

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников образования, по ПКГ утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень		Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
3.	ПКГ должностей педагогических работников:		
3.2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	8625

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа г. Валдай»

РАЗМЕРЫ

выплат за одного обучающегося на этапах подготовки

№ п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	Виды спорта I группы		Виды спорта II группы	
			Размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада (должностного оклада)		Размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада (должностного оклада)	
			Спортивная подготовка	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта
1	2	3	4	6	7	9
1.	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	-	1	-	1
2.	Этап начальной подготовки	До года	3	2	3	2
		Свыше года	4	3	4	3
3.	Тренировочный этап	До двух лет	6	4	5	4
		Свыше двух лет	14	8	7	6
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	30	13	20	10
5.	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	40	-	25	-

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

РАЗМЕРЫ

выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета за- нятого места	Размер выплаты к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), в % к окладу (долж- ностному окладу)		
			Тренеру-преподава- телю (тренеру) учре- ждения	Тренерско-преподаватель- скому составу (при бригад- ном методе работы)	заместителю руко- водителя учрежде- ния и иным специа- листам
1	2	3	4	5	6
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или фи- нал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы кубка мира, первенство Евро- пы, Всемирная универсиада, Юноше- ские Олимпийские игры, Европейский	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2

	юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.1.	Чемпионат России, кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юно-	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1

	ши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности работников Учреждения
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффек- тивности деятельности	Максимальное ко- личество баллов
1.	Надлежащее исполнение тру- довых обязанностей и требова- ний должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
2.	Соблюдение трудовой дисци- плины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10

Приложение № 13

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа г. Валдай»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки эффективности их дея-
тельности

№ п/п	Наименование по- казателя эффек- тивности деятель- ности работника учреждения	Критерий оценки эффективности дея- тельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (тренеры-преподаватели):			
1.1.	За призовые места в соревнованиях различного уровня	Наличие призовых мест	20
1.2.	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
1.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	10
2. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, за исключением работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (инструктор-методист):			
2.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
2.2.	Удовлетворенность граждан качеством и	Отсутствие письменных жалоб, поступив-	20

	количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ	ших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	
3. Работники учреждения, занимающие общепрофессиональные профессии рабочих (Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий):			
3.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
3.2.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
4. Работники учреждения, занимающие общепрофессиональные должности специалистов и служащих(бухгалтер, дежурный по залу, секретарь, инспектор по кадрам):			
4.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
4.2.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
4.3.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10