

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО ДЮСШ № 3
на 2018-2021г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

МБУ ДО ДЮСШ № 3

А.В. Рысинова

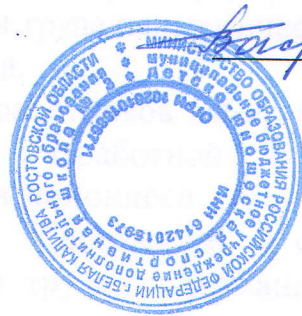
Принято общим собранием

трудового коллектива МБУ ДО ДЮСШ № 3

(протокол № 1 от 30.08.2018г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 3



Г.И. Василенко

30.08.2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального учреждения

дополнительного образования

детско-юношеской спортивной школы № 3

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы № 3 (далее - Положение) устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы № 3 (далее МБУ).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МБУ, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Постановлением Администрации Белокалитвинского района от 26.12.2016 г. № 1788, в соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района от 27.11.2017 №1765 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Белокалитвинского района» с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности,

занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Условия оплаты труда работников МБУ, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 приложения к решению Собрания депутатов Белокалитвинского района от 30.10.2008 №337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом,

осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее -ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических
работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; тренер-преподаватель	7834
3-й квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель	8216

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 2.

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым
должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	4720

2.4.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным группам по
общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	3880
	2-й квалификационный разряд	4105
	3-й квалификационный разряд	4346

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В МБУ ДО ДЮСШ № 3 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарного дневного заработка, включающего наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере дневной ставки (части должностного оклада за день), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного дневного заработка, включающего наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере дневной ставки (части должностного оклада за день), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарного дневного заработка, включающего наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере ставки заработной платы за каждый час работы (части должностного оклада за каждый час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного дневного заработка, включающего наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере ставки заработной платы за каждый час работы (части должностного оклада за каждый час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день 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.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей 4.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей
в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
2.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
3.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
4.	Работники учреждений, в том числе библиотекари: за работу с архивом учреждения	до 25
5.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
6.	Тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) за передачу одарённых и высокорезультативных учащихся в училище олимпийского резерва	до 25

Примечания к таблице № 4:

1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) за передачу одарённых и высокорезультативных учащихся в училище олимпийского резерва устанавливается с первого числа месяца, следующего за передачей одарённых и высокорезультативных учащихся в училище олимпийского резерва, и до конца текущего учебного года.

4. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в учреждениях дополнительного образования.

5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. *Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников (Приложение № 1) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. *Надбавка за качество выполняемых работ* в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с критериями для установления размера надбавки за качество выполняемых работ (Приложение № 2).

Заместителям руководителя, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере). Решение об установлении (изменении) надбавки за выслугу лет должно приниматься комиссией, созданной в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и при выполнении педагогической работы в учреждениях дополнительного образования с дополнительной оплатой.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. *Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы* в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников МБУ ДО ДЮСШ № 3 осуществляется в соответствии с показателями премирования (Приложение № 3), на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам

при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

При установлении надбавки за квалификацию педагогическим работникам образовательных учреждений, подведомственных Отделу образования Администрации Белокалитвинского района, в случаях выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рекомендуется использовать при оплате труда региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устанавливающее случаи, когда возможно учитывать квалификационную категорию, полученную по одной должности, при работе по другой должности.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе, и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и при выполнении педагогической работы в учреждениях дополнительного образования с дополнительной оплатой.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды –15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.9. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 5.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Учреждения образования	Должностной оклад (рублей)
1	2
образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14945
образовательные учреждения II группы по оплате труда руководителей	13588

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения и заместителями руководителей в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей

производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных	за каждого обучающегося	0,3 0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
10.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения,	за каждую единицу	до 3, но не более 20

	используемых при работе образовательного учреждения		
	учебных кораблей, катеров и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11.	Наличие пришкольных лагерей для организации отдыха детей в каникулярное время	за каждый поток: при численности детей до 75 человек при численности детей 75 и более человек	до 15 до 25
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20

Примечания к таблице № 25:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 8.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда
руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.5. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения системы образования, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Белокалитвинского района, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.8.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

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

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

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

Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

6.9. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с пунктами 4.6., 4.8.1, 4.8.2, пункта 4.8 раздела 4 настоящего положения, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

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

6.10. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы),

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

6.12. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической (учебной, преподавательской) работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной педагогической (учебной, преподавательской) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 5 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

Критерии оценки результативности

1. Критерии оценки результативности и качества работы для тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Количество баллов
	Результаты участия в соревнованиях	Первенство, чемпионат России	1-3 место	15
			участие	9
		ЮФО (первенство, чемпионаты, кубки)	1 места	9
			2 место	8
			3 место	7
			участие	6
		Районные соревнования	1 места	6
			2 место	5
			3 место	4
			участие	3
		Первенство учреждения	1 места	3
			2 место	2
			3 место	1
2.	Выполнение разрядных требований (с момента присвоения)	Массовые разряды	за человека	1
		III взрослый	за человека	2
		II взрослый		3
		I взрослый		4
		КМС, МС	за человека	5
3.	Передача в УОР, ЦСП		Ежемесячно, за каждого	5
4.	Аттестация учащихся	Выполнение контрольно-	100% обучающихся от группы за каждую	3

		переводных нормативов	группу	
5.	За сохранность контингента	Спортивно-оздоровительные группы	100% 1 год обучения	1
			2 год обучения	2
			3 год и последующие	3
		Начальная подготовка	100%	3
		70%	2	
		УТГ	80%	3
6.	Включение учащихся в состав сборных команд	Сборная школы	За человека	2
		Сборная района	За человека	4
		Сборная области	За человека	6
7.	Проведение и участие в мероприятиях, повышающие имидж учреждения	проведение соревнований областного уровня	За каждое	6
		проведение соревнований районного уровня	За каждое	5
		проведение соревнований внутриучрежденческого уровня	За каждое	2
		подготовка и проведение мастер-классов, открытых тренировок, участие в областных мет.объединениях	За каждое	5
		публикация статей в газету, на школьном сайте	За каждое	5
		Выезд и участие в областных соревнованиях: судейство, представитель команды, сопровождающий команды	За каждое	5
		Выезд и участие городских и районных соревнований: судейство, представитель команды, сопровождающий команды	За каждое	4
		Выезд и участие внутриучрежденческих соревнований: судейство, представитель команды, сопровождающий команды	За каждое	2

		проведение и участие в воспитательных мероприятиях школы, отделений	За каждое	2
		Организация и проведение мероприятий по совместным планам работы с общеобразовательными школами, СДК и сельскими администрациями	За каждое	2
8.	Работа с учащимися группы риска.	Внутришкольный учет	За каждого	1
		Учет КДН, ПДН	За каждого	3
9.	Ведение профессионально значимой деятельности	Руководство отделением	ежемесячно	3
		Наставническая работа	ежемесячно	2
9.	Ведение педагогической документации	Своевременное представление заместителю директора по УВР необходимую отчетную документацию	Своевременно, без замечаний	2
			Наличие замечаний	1
9.	Организация образовательного процесса по типу образовательной программы.	Работа по общеразвивающей программе		1
		Работа по предпрофессиональной программе		2

2. Критерии оценки результативности и качества работы инструктора-методиста:

№ п\п	Критерии	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Высокая	5
			Средняя	3
			Низкая	1
		уровень ведения и содержания документации	Высокий	5
			Средний	3
			Низкий	2
		Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов.	участие	2
			выступление	5
Информационное обеспечение деятельности, в т. ч. постоянное обновление информации	Высокая	5		
	Средняя	3		
	Низкая	1		

		Выступление на конференциях, педагогических, методических советах.	участие	2
			выступление	5
		Помощь в составлении программ, тренировочных планов по этапам подготовки. Наличие собственных методических разработок по тематическому планированию	За каждое	2
			Уровень организации системы внутреннего контроля. Аналитические справки посещения тренировок. Анализ результатов, содержания и опыта работы тренеров-преподавателей учреждения	Высокий
		Средний		3
		Низкий		2
		Подготовка статистических сведений, отчётов, аналитической информации и др. Качественный уровень составления запросов.	Высокий	5
			Средний	3
			Низкий	2
		Организация работы по повышению квалификации, переквалификации тренеров-преподавателей (курсы повышения квалификации, переквалификации, аттестация)	За каждое	3
Помощь в организации и проведении соревнований. Организация и проведение воспитательных мероприятий, социальных проектов	За каждое	3		
Методическая помощь в организации работы с родительскими комитетами. Работа с обращениями учащихся и родителей	Высокий	5		
	Средний	3		
	Низкий	2		
3.	Дополнительные критерии	Выполнение работы, не входящей в круг основных трудовых обязанностей.	В зависимости от сложности и важности выполняемой работы	До 100

Критерии для установления размера надбавки за качество выполняемых работ

1.	За работу на ППЭ	все работники	до 100%
2.	Ведение протоколов совещаний при директоре, заседаний педагогического совета, собрания трудового коллектива	Зам.директора по УВР, педагогические работники, инструктор - методист	до 50%
3.	Работа с автоматизированной информационной системой (АИС)	Зам.директора по УВР, педагогические работники, инструктор - методист	до 200%
4.	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.	зам. директора по УВР	до 200%
5.	Работа по привлечению спонсорских средств, для проведения спортивно-массовых мероприятий и по улучшению материально-технической базы школы	все работники	до 200%
6.	За призовые места в конкурсах различного уровня (муниципального, областного и .д.)	тренеры-преподаватели	до 200%
7.	подготовка отчетной документации	зам. директора по УВР	до 200%
8.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	все работники	до 200%
9.	Разработка в течение года методических пособий (программ, рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	зам. директора по УВР, педагогические работники	до 200%
10.	За разработку нормативно-правовой базы	зам. директора по УВР	до 200%
11.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	все работники	до 200%
12.	За ремонт спортивного инвентаря	тренеры-	до

		преподаватели	200%
13.	За качественную подготовку и проведение важных мероприятий.	все работники	до 200%
14.	За работу в неблагоприятных погодных условиях	все работники	до 200%
15.	Обеспечение выполнения требований к пожарной, электробезопасности, охраны труда.	ответственные по приказу	до 200%
16.	Оперативность выполнения по устранению неполадок	все работники	до 200%
17.	Участие в опытно-экспериментальной работе	все категории	до 200%
18.	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	завхоз	до 200%
19.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	завхоз	до 200%
21.	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	завхоз	до 200%
22.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	все работники	до 200%

Показатели и условия премирования.

1. Премирование работников МБУ ДО ДЮСШ № 3 осуществляется за выполнение следующих основных показателей в соответствующем периоде:

- 1) за выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых МБУ ДО ДЮСШ № 3, Отделом образования Администрации Белокалитвинского района;
- 2) за успешное выполнение показателей муниципального задания, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- 3) за совершенствование форм и методов образования и воспитания;
- 4) за внедрение новых современных технических средств обучения, инновационных технологий, авторских образовательных программ;
- 5) за реализацию инновационных проектов в сфере воспитания и дополнительного образования детей в статусе экспериментальной площадки муниципального и регионального уровня;
- 6) за досрочное и качественное выполнение работ;
- 7) за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и др.);
- 8) за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- 9) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 10) за участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий;
- 11) за разработку новых программ, нормативной документации, локальных актов учреждения, качественное ведение документации, подготовку отчётной документации;
- 12) за освоение и использование в работе средств программного обеспечения.

2. Выплата премий производится:

- 1) ежеквартально, по результатам работы;
- 2) к профессиональным и праздничным дням
- 3) в связи с уходом на трудовую пенсию (при условии увольнения работника по собственному желанию), а также в случае его увольнения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Размер выплаты устанавливается руководителем учреждения.

Порядок выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО ДЮСШ № 3

1. Материальная помощь выплачивается:
 - 1) в случае длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости покупки дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и проведения дорогостоящей операции;
 - 2) в связи со смертью близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей);
 - 3) в связи с смертью самого работника (материальная помощь выплачивается членам его семьи);
 - 4) в случае тяжелого материального положения работника;
 - 5) в случае стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т. д.);
 - 6) материальная помощь может быть выделена к юбилею учреждения, к юбилею работника;
 - 7) в связи с уходом на пенсию;
 - 8) в связи с торжественным событием, посвященным бракосочетанию;
 - 9) в связи с рождением ребенка;
 - 10) в связи с поступлением ребенка в школу;
 - 11) многодетным семьям;
 - 12) родителям в одиночку воспитывающих детей;
 - 13) родителям детей инвалидов;
 - 14) в связи с другими обстоятельствами по ходатайству профкома.
2. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора школы на основании письменного заявления работника, в котором подробно указывается причина обращения за материальной помощью.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБУ ДО ДЮСШ № 3
в соответствии со штатным расписанием

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
 - директор;
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР).

2. К педагогическому персоналу относятся:
 - тренер-преподаватель;
 - инструктор-методист.

3. К техническому персоналу относятся:
 - уборщик служебных помещений;
 - сторож.

4. К учебно - вспомогательному персоналу относится:
 - завхоз.