**Российская Федерация**



# **Новгородская область**

## АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

29.04.2019 № 700

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 «Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского муниципального района.

2. Признать, что не применяется в отношении муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» с 01.01.2019 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».

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 января 2019 года.

**Глава муниципального района Ю.В.Стадэ**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

муниципального района

от 29.04.2019 № 700

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа», 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 общие принципы, порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» (далее - Учреждение), осуществляющего спортивную подготовку, подведомственного Администрации Валдайского муниципального района.

1.2. Система оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и нормативными правовыми актами Новгородской области, правовыми актами Администрации района, а также настоящим положением.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда для руководителя Учреждения рассматриваются комиссией по установлению должностных окладов руководителям Учреждений (далее комиссия), утвержденной постановлением Администрации Валдайского муниципального района от 17.09.2014 №1912 «Об утверждении Положения о комиссии по установлению должностных окладов руководителям муниципальных учреждений».

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.6. Заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Валдайского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию со структурным подразделением Администрации Валдайского муниципального района, курирующим отрасль «Физическая культура и спорт».

1.9. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**2. Оплата труда руководителя заместителя руководителя,**

**главного бухгалтера Учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, 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 Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

2.3. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтеру Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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 и муниципальными нормативными актами.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности 3 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости.

2.5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности 2,5.

2.5.2. В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

2.5.3. Ответственность за соблюдение предельной кратности соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения несет руководитель и главный бухгалтер Учреждения

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава 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 декабря 2007 года № 922.

2.7. При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения, Администрация Валдайского муниципального района исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.5, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.8. Должностной оклад руководителя учреждения (До) определяется по следующей формуле:

**До = (Бо + Бо x Кv + Бо x Кo),** где:

**Бо** - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет **12000** рублей);

**Кv** - повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующий объем управления;

**Кo** - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения.

Повышающий коэффициент (**Кv)** в зависимости от показателей учреждения, характеризующий объем управления:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Условия** | **Повышающий коэффициент (Кv) к базовому окладу** |
| Численность  занимающихся | до 100 чел. | 0,1 |
| от 101 до 200 чел. | 0,2 |
| от 201 до 300 чел. | 0,3 |
| от 301 до 400 чел. | 0,4 |
| от 401 до 500 чел. | 0,5 |
| свыше 500 чел. | 0,6 |

Повышающий коэффициент **(Кo)**, характеризующий особенности деятельности учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Условия** | **Повышающий коэффициент (Кo) к базовому окладу** |
| Наличие этапов спортивной подготовки совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства | наличие групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства | 0,2 |
| Численность спортсменов, подтвердивших или выполнивших спортивный разряд, звания (100 % от всего контингента) | от 30 до 50 % | 0,1 |
| от 51 до 70 % | 0,2 |
| от 71 % и выше | 0,3 |

2.9. К должностным окладам руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на определенный период в течение соответствующего календарного года применяются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за опыт и достижения;

повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах)

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.9.1. **Повышающий коэффициент за опыт и достижения** руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, имеющие государственные и ведомственные звания и награды устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Повышающий  коэффициент к  должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 |
| 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» | 1,0 |
| 2. | За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 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» | 0,4 |
| 4. | Другие ведомственные награды и звания на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области | 0,2 |

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

Решение об установлении повышающего коэффициента за опыт работы и достижения к должностному окладу руководителя принимается распоряжением Администрации района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.9.2. Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах) устанавливается к должностному окладу:

заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечающему за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, устанавливается приказом руководителя учреждения по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований, а срок действия выплаты - в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, 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 повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Статус официального спортивного соревнования** | | **Занятое место или участие без учета занятого места** | **Повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя учреждения** |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1 | Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | |
| 1.1 | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | | до 0,0 5 |
| 2 - 3 | | до 0,04 |
| 4 - 6 | | до 0,03 |
| участие | | до 0,02 |
| 1.2. | Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы) | 1 | | до 0,04 |
| 2 - 3 | | до 0,03 |
| 4 - 6 | | до 0,02 |
| участие | | до 0,01 |
| 1.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы) | 1 | | до 0,03 |
| 2 - 3 | | до 0,0 2 |
| 4 - 6 | | до 0,01 |
| участие | | - |
| 1.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | | до 0,02 |
| 2 - 3 | | до 0,0 1 |
| 4 - 6 | | - |
| участие | | - |
| 2 | Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов | | | |
| 2.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, на Кубке России | | 1 | до 0,05 |
| 2 - 3 | до 0,04 |
| 4 - 6 | до 0,03 |
| участие | до 0,02 |
| 2.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), спартакиаде молодежи (финалы) | | 1 | до 0,04 |
| 2 - 3 | до 0,03 |
| 4 - 6 | до 0,02 |
| участие | до 0,01 |
| 2.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиаде спортивных школ (финалы), спартакиаде учащихся (финалы) | | 1 | до 0,03 |
| 2 - 3 | до 0,02 |
| 4 - 6 | до 0,01 |
| участие | - |
| 2.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | | 1 | до 0,02 |
| 2 - 3 | до 0,01 |
| 4 - 6 | - |
| участие | - |

2.10. Компенсационные выплаты

2.10.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения в процентах от должностного оклада (без повышающих коэффициентов) установленного за исполнение ими должностных обязанностей за календарный месяц, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Новгородской области.

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

размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада.

При совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности);

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

выплаты за сверхурочную работу, оплачиваемую за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения является распоряжение Администрации Валдайского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения - приказ руководителя Учреждения.

2.11. Стимулирующие выплаты

2.11.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.11.2. Основанием для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения является распоряжение Администрации муниципального района, для заместителя и главного бухгалтера приказ руководителя Учреждения.

2.11.3.Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.11.4. 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 кротчайшие 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.

2.11.5. Выплаты за качество выполняемых работ

Единовременная выплата устанавливается руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, - в размере до 25 процентов должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, ведомственным министерством, - в размере до 20 процентов должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, - в размере до 25 процентов должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации, - в размере до 30 процентов должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - в размере до 25 процентов должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, - в размере до 15 процентов должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного

самоуправления, - в размере до 10 процентов 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.

2.11.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплаты за стаж непрерывной 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.

Размер выплаты устанавливается на календарный год в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

стаж работы от 5 до 10 лет - до 5 процентов

стаж работы от 10 до 20 лет – до 10 процентов

стаж работы от 20 до 25 лет - до 20 процентов

стаж работы свыше 25 лет - до 25 процентов

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.

2.11.7. Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные 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 оцени эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения устанавливается премия в размере до 100 процентов от должностного оклада:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование  показателя** | **Критерий оценки эффективности  деятельности** | **% выплаты к должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | |
| 1.1. | Выполнение муниципального задания | достижение всех показателей утвержденного муниципального задания | 30 |
| 1.2. | Планирование работы | выполнение плана работы учреждения | 3 |
| 1.3. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения | наличие тревожной кнопки и (или) камер видеонаблюдения | 1 |
| проведение учений по ГО и ЧС в соответствии с утвержденным планом работы учреждения | 1 |
| наличие сертификата соответствия в системе добровольной сертификации объектов физкультуры и спорта | 1 |
| наличие пакета документов по работе с персональными данными | 1 |
| отсутствие предписаний контролирующих органов | 1 |
| 1.4. | Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами | оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | 5 |
| 1.5. | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания муниципальных услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения | 5 |
| 1.6. | Обеспечение информационной открытости учреждения | наличие постоянно действующего сайта учреждения с установленными законодательством Российской Федерации разделами и постоянное обновление информации на нем (не реже 1 раза в неделю) | 1 |
| регистрация и обновление информации о деятельности учреждения на официальных сайтах | 1 |
| наличие актуальной информации на информационных стендах | 1 |
| выпуск пресс-релизов | 1 |
| 1.7. | Обеспечение деятельности наблюдательного совета учреждения | проведение заседания наблюдательного совета учреждения не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения заседания наблюдательного совета учреждения | 8 |
| Итого по разделу | | | 60 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения | | | |
| 2.1. | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, планов финансово хозяйственной деятельности на очередной финансовый год | соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год | 5 |
| 2.2. | Целевое и эффективное использование средств | отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 3 |
| отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 4 |
| 2.3. | Привлечение внебюджетных средств | от суммы бюджетных средств, за исключением бюджетных инвестиций: |  |
| свыше 50 % | 10 |
| от 30 до 50 % | 7 |
| от 10 до 30 % | 5 |
| до 10 % | 1 |
| 2.4. | 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 |
| Итого по разделу | | | 27 |
| 3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами | | | |
| 3.1. | Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги | доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги, на 90 % и более | 8 |
| доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги, менее 90 % | 3 |
| 3.2. | Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) муниципальные услуги (работы) | соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) муниципальные услуги (работы) | 5 |
| Итого по разделу | | | 13 |

При выполнении показателей эффективности деятельности руководитель Учреждения направляет обращение в Администрацию района о выплате премии, где прикладывается отчет об оценке эффективности деятельности (приложение 1). Уровень достигнутых значений показателей проверяется специалистами комитета экономического развития Администрации муниципального района. По результатам проверки готовится служебная записка и направляется Главе муниципального района.

В соответствии с представленными материалами Глава муниципального района принимает решение о премировании. По решению Главы муниципального района издается распоряжение Администрации муниципального района о премировании руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивная школа».

При не поступлении материалов на премирование руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» в Администрацию муниципального района распоряжение не издается, премия не выплачивается.

Процент премиальной выплаты устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Премия не выплачивается, если сумма процентов, набранных за отчетный период, руководителем Учреждения, составит меньше 50 процентов.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю Учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру 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 учреждения в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности устанавливается премия в размере до 100 процентов должностного оклада:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **% выплаты к должностному окладу** |
| 1 | | 2 | 3 | 4 |
| 1. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей руководящего состава | | | | |
| 1.1. По должности: заместитель руководителя учреждения по спортивной работе | | | | |
| 1.1.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.1.2. | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 10 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.1.3. | Соблюдение трудовой дисциплины | | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.1.4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.1.5. | Выполнение муниципального задания | | на 100 % и выше | 30 |
| от 95 до 100 % | 20 |
| от 90 до 95 % | 10 |
| ниже 90 % | 0 |
| 1.2. По должности: заместитель руководителя учреждения | | | | |
| 1.2.1. | | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.2.2. | | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 10 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.2.3. | | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.2.4. | | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.2.5. | | Выполнение поручений руководителя учреждения | отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 30 |
| наличие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 0 |
| 1.3. По должности: главный бухгалтер учреждения | | | | |
| 1.3.1. | | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.3.2. | | Своевременное и качественное представление квартальной отчетности | соблюдение сроков и качественное представление отчетности | 20 |
| нарушение сроков и некачественное представление отчетности | 0 |
| 1.3.3. | | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.3.4. | | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 10 |
| наличие просроченной кредиторской задолженности | 0 |
| 1.3.5. | | Целевое использование бюджетных средств | отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств | 20 |
| наличие нарушений по использованию бюджетных средств | 0 |

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности и направляет его в комиссию учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения утверждаются локальным актом учреждения. Комиссия, созданная в Учреждении, рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в процентах.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения комиссия готовит предложения о премировании данных работников Учреждения.

На основании предложений комиссии принимается решение о премировании в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Процент премиальной выплаты устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

Премия не выплачивается, если процент выплата за отчетный период составит меньше 50 процентов

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год устанавливается с учетом количества фактически отработанного времени за определенный период.

2.12. Материальная помощь

2.12.1. При наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждений может быть оказана материальная помощь в случае:

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки) на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению;

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

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

тяжелого материального положения в семье с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью а также иные исключительные случаи ( при представлении соответствующих медицинских справок, заключений, им других подтверждающих документов).

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимается Администрацией района на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется распоряжением Администрации Валдайского муниципального района.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.12.2. В случае смерти руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

2.12.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителю учреждения.

2.13. Другие вопросы оплаты труда

2.13.1. В случаях, когда размер оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера зависит от стажа, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

2.13.2. При наступлении у руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением**

**руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения)**

3.1. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

для групп должностей работников физической культуры и спорта учреждения :

для руководителей, специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях:

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, занятых в учреждениях

3.3.1.Должностные оклады для групп должностей работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный  уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер  должностных  окладов (руб.)** |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу | 5007,60 |
| 2 квалификационный уровень | спортсмен | 5959,20 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 7259,20 |
| 2 квалификационный уровень | администратор тренировочного процесса, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, хореограф | 7966,40 |
| 3 квалификационный уровень | старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 8164 |

3.3.2. Должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер должностных окладов (руб.)** |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный по залу | 6250,40 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 6905,60 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник | 7285,20 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7436,00 |
| 3 квалификационный уровень | начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7581,60 |
| 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7727,20 |
| 5 квалификационный уровень | начальник (заведующий) мастерской | 7883,20 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт | 8777,60 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9651,20 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9869,60 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 10743,20 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 10972,00 |

3.3.3. Должностные оклады для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, занятых в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПКГ, квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер должностных окладов (руб.)** |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений | 4763,20 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 4908,80 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля | 6760,00 |
| 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7051,20 |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7290,40 |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7675,20 |

3.4. .Оплата труда тренеров учреждения производится из расчета тренерской нагрузки, а также фактической численности занимающихся в группе.

Оплата труда тренеров учреждения производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

3.4.1. Расчет должностного оклада для тренеров учреждения рассчитывается по следующей формуле

**До = Об x (n1 x k1 x v1 + n2 x k2 x v2 + ... + nn x kn x vn) / 100 x Ks x S, где:**

**До** - должностной оклад (подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения);

**Об** - базовый оклад применяемый при определении должностного оклада тренера Учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляется 6450 рублей)

**n1, n2...nn** - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

**k1, k2...kn -** расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки (данный норматив устанавливается на один год и определяется как сумма нормативов:

Размеры расчетных нормативов (**k1, k2...kn)** за подготовку одного спортсмена и для работы с группой

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап спортивной подготовки** | **Период** | **Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена** | **Максимальный объем тренировочных занятий в группе (часов в неделю)** | **Количество занимающихся в одной группе (человек)** | |
| **мин** | **макс** |
| Спортивно-оздоровительный этап | весь период | 1,8 | 6 | 10 | 30 |
| Этап начальной подготовки | до 1 года | 2,4 | 6 | 11 | 25 |
| свыше 1 года | 4,8 | 8 | 7 | 20 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальной специализации (до двух лет) | 7,2 | 12 | 7 | 20 |
| углубленной специализации (свыше двух лет) | 12,0 | 18 | 7 | 20 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | весь период | 19,2 | 24 | 1 | 10 |
| Этап высшего спортивного мастерства | весь период | 32,0 | 32 | 1 | 8 |

Примечание к таблице:

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

2. При проведении занятий со спортсменами из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

3. Недельный режим тренировочной нагрузки устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки в соответствии с федеральными стандартами по каждому виду спорта.

4. Занимающиеся, проходящие спортивную подготовку, не выполнившие предъявляемые программой спортивной подготовки по видам спорта требования, могут продолжить обучение повторно на том же этапе, но не более одного года.

5. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся, максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 % от годового тренировочного объема.

6. При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов и их количественный состав не должен превышать на тренировочном этапе 16 человек (для тренирующихся свыше двух лет) и 20 человек (для тренирующихся до двух лет), на этапе совершенствования спортивного мастерства-12 человек, на этапе высшего спортивного мастерства -8 человек (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки )

**v1, v2...vn** - коэффициенты участия тренера в реализации тренировочного плана, являющиеся соотношением установленного тренеру объема работы со спортсменами по каждому этапу спортивной подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе спортивной подготовки;

Коэффициент участия тренера Учреждения в реализации тренировочного плана, являющийся соотношением установленного тренеру объема работы со спортсменами по каждому этапу спортивной подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе спортивной подготовки, не может превышать показатель, равный 1.

**Ks** - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

Расчетный коэффициент вида спорта**- Ks** принимается для спортивной дисциплины, (кроме указанных ниже) - до 1,0

для базовых видов спорта (за исключением командных игровых видов спорта) - до 0,9;

для базовых командных игровых видов спорта - до 0,7;

для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - до 0,6;

для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем в Новгородской области соревновательной конкуренции – от 0,8 до 0,5

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким показателям:

отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в течение трех и более лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) регионального уровня не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

**S -** коэффициент специализации.

Коэффициент специализации **S** принимается:

для неспециализированных отделений - до 1,0

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - до 1,1;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование "Олимпийский", - до 1,15.

3.4.2. В рабочее время тренера, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

3.4.3. Норма часов непосредственно тренерской работы за базовый оклад устанавливается в размере 24 часов в неделю.

3.4.4. Оплата труда лица, замещающего отсутствующего тренера учреждения, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) тренерской нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

3.4.5. За тренерскую работу, выполненную с согласия тренера учреждения сверх установленной нормы часов за базовый оклад, производится дополнительная оплата соответственно замещаемому базовому окладу с учетом наполняемости учебных групп (количества занимающихся) в одинарном размере, квалификации замещающего работника.

3.4.6.При проведении индивидуального отбора лиц для прохождения спортивной подготовки оплата труда тренеров учреждения производится в размере не ниже средней заработной платы тренера учреждения, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.4.7.Для расчета заработной платы тренерскому составу учреждения руководитель учреждения ежегодно на начало тренировочного года или на момент изменения условий оплаты труда утверждает тарификационные списки.

3.5. К должностным окладам работников учреждения применяются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за опыт и достижения;

повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах);

повышающий коэффициент квалификации по должностям "тренер";

повышающий коэффициент молодым специалистам.

Повышающие коэффициенты не образуют нового должностного оклада тренера и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5.1. Размер повышающего коэффициента за опыт и достижения работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные звания и награды устанавливается на календарный год в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Повышающий коэффициент за опыт и достижения к должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 |
| 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" | 1,0 |
| 2. | За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 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" | 0,4 |
| 4. | Другие ведомственные награды и звания на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области | 0,2 |

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

Решение об установлении повышающего коэффициента за опыт и достижения к должностному окладу работника принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5.2. Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах) устанавливается к должностному окладу:

инструктора-методиста физкультурно-спортивной организации (включая старшего);

тренера в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу инструктора-методиста Учреждения (включая старшего), непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований, а срок действия выплаты - в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, 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), но не более чем на период, превышающий олимпийский цикл.

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к должностному окладу инструктора-методиста Учреждения (включая старшего) , непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Повышающий коэффициентза результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу тренера, инструктора-методиста Учреждения (включая старшего), непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Статус официального спортивного соревнования** | **Занятое место или участие без учета занятого места** | **Повышающий коэффициент к должностному окладу тренера, инструктора-методиста учреждения (включая старшего),** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | |
| 1.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 5 |
| 2 - 3 | до 4 |
| 4 - 6 | до 3 |
| участие | до 2 |
| 1.2. | Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 4 |
| 2 - 3 | до 3 |
| 4 - 6 | до 2 |
| участие | до 1 |
| 1.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 3 |
| 2 - 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 1 |
| участие | - |
| 1.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 2 |
| 2 - 3 | до 1 |
| 4 - 6 | - |
| участие | - |
| 2. | Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов | | |
| 2.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, на Кубке России | 1 | до 5 |
| 2 - 3 | до 4 |
| 4 - 6 | до 3 |
| участие | до 2 |
| 2.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 4 |
| 2 - 3 | до 3 |
| 4 - 6 | до 2 |
| участие | до 1 |
| 2.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиаде спортивных школ (финалы), спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 3 |
| 2 - 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 1 |
| участие | - |
| 2.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 2 |
| 2 - 3 | до 1 |
| 4 - 6 | - |
| участие | - |

3.5.3. Повышающий коэффициент квалификации по должностям "тренер" устанавливается:

при наличии высшей квалификационной категории -0,3

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу тренера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения при наличии фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу тренера устанавливается на срок действия квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу тренера 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 в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из вышеуказанного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории перед наступлением пенсионного возраста повышающий коэффициент квалификации к базовому окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год

3.5.4. Повышающий коэффициент молодым специалистам к должностному окладу работника (базовому окладу тренера) Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности устанавливается в целях привлечения и укрепления кадрового и тренерского состава в следующих размерах:

молодому специалисту - до 0,3;

Повышающий коэффициент молодым специалистам не образуют нового должностного оклада и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

В рамках настоящего положения статус молодого специалиста определяется при наличии всех 5 условий, а именно:

возраст до 35 лет;

среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, полученное впервые;

впервые поступает на работу по полученной специальности;

заключает трудовой договор с учреждением не позднее 1 года после получения диплома установленного государственного образца;

работает по основному месту работы.

Статус молодого специалиста однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником учреждения трудового договора. В случае перевода из одной муниципальной организации спортивной подготовки в другую статус за молодым специалистом сохраняется и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе руководителя учреждения по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

3.6. Компенсационные выплаты

3.6.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам за исполнение им должностных обязанностей за календарный месяц, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Новгородской области

3.6.2. При этом работодатель принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.6.3. Выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.6.4. Работникам организации устанавливается следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и не могут составлять менее 4 процентов должностного оклада.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Руководители принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы ;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы ;

При совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания, доплата производится в пределах размера оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

Размер выплат и срок за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема работ в размере до 50 процентов должностного оклада ( по тренерам- до 50 процентов от базового оклада).

Доплата за работу в выходные или не рабочие праздничные дни, производится в размере не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Доплата за работу в ночное время, производится работнику в повышенном размере по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37B887FAE602735DDDDCDE44E6D587FA1FF225F9U2E) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов должностного оклада, за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7.Стимулирующие выплаты

3.7.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера к должностному окладу работников учреждения принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения при наличии фонда оплаты труда, внебюджетных средств, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

3.7.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и осуществляются на основании приказа Учреждения.

3.7.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты не образуют нового должностного оклада и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается ежемесячно в размере до 300 процентов должностного оклада на основании приказа руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерам устанавливаются ежемесячно в процентах к базовому окладу:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерий** | **Размер выплат, к базовому окладу %** |
| 1. | Стабильность состава лиц, проходящих спортивную подготовку на каждом этапе подготовки по каждой группе | Не менее 80% | до 10% |
| 2. | Выполнение ежемесячного календарного плана официальных соревнований различного уровня | количество соревнований (100 % от плана) | до 20 |
| 3. | Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях:  чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов | 1 -3 места | до 15 |
| 4. | Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях:  чемпионатах субъектов Российской Федерации,  кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации,  других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации | 1 -3 места | до 10 |
| 5. | Победы на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней | 1-3 места | до 5 |

3.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ

Единовременная выплата устанавливается работникам Учреждения при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, - в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, ведомственным министерством, - в размере до 20 процентов от должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, - в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации, - в размере 30 процентов от должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - в размере до 25 процентов от должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, - в размере 15 процентов от должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, - в размере до 10 процентов от должностного оклада;

Выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

3.7.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в отрасли физической культуры и с порта в процентном отношении к должностному окладу работника ежегодно на 1 января в следующих размерах

стаж работы от 5 до 10 лет – до 5 процентов

стаж работы от 10 до 20 лет - до 10 процентов

стаж работы от 20 до 25 лет – до 20 процентов

стаж работы свыше 25 лет - до 25 процентов

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

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, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение ее размера осуществляется комиссией Учреждения по установлению стажа непрерывной работы, состав которой утверждается руководителем Учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

3.7.7. Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения производятся при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 100 процентов должностного оклада.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности и направляет его в комиссию учреждения (приложение 2).

Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Комиссия, созданная в Учреждении, рассматривает отчеты работников Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в процентах.

Максимальное количество процентов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 . Премия не выплачивается, если сумма процентов, набранных за отчетный период работником Учреждения, составит меньше 50 процентов.

По результатам рассмотрения отчетов работников Учреждения комиссия, созданная в Учреждении, готовит предложения о премировании работников Учреждения.

На основании предложений комиссии руководителем Учреждения принимается решение о премировании работников Учреждения и оформляется приказом учреждения.

Процент премиальной выплаты, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда. Премия устанавливается с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения премия не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания.

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения

и критериев оценки эффективности их деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения** | **Критерий оценки эффективности деятельности** | **% к должностному окладу** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей работников физической культуры и спорта, реализующих программы спортивной подготовки | | | |
| 1.1. По должности: тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | | | |
| 1.1.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.1.2. | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.1.3. | Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения | участие | 20 |
| неучастие | 0 |
| 1.1.4. | Участие в комплектовании учебных групп учреждения | участие | 20 |
| неучастие | 0 |
| 1.1.5. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.2. По должности: инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, дежурный по залу, юрисконсульт, | | | |
| 1.2.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 1.2.2. | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 1.2.3. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 1.2.4. | Выполнение поручений руководителя учреждения | отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 0 |
| 1.2.5. | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний за отчетный период | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период | 0 |
| 2. Показатели оценки эффективности деятельности работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих | | | |
| 2.1. По должности: дворник, сторож (вахтер), гардеробщик, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, ремонтировщик плоскостных сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, столяр, кладовщик | | | |
| 2.1.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 2.1.2. | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 2.1.3. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 2.1.4. | Выполнение поручений руководителя учреждения | отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 0 |
| 2.1.5. | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний за отчетный период | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период | 0 |
| 2.2. По должности: бухгалтер, кассир | | | |
| 2.2.1. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | выполнение работы в полном объеме, качественно и своевременно | 40 |
| выполнение работы с низким качеством, нарушением сроков | 0 |
| 2.2.2. | Соблюдение трудовой дисциплины | высокий уровень трудовой дисциплины, отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 10 |
| низкий уровень трудовой дисциплины, наличие нарушений и дисциплинарных взысканий за отчетный период | 0 |
| 2.2.3. | Выполнение поручений руководителя учреждения | отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 20 |
| наличие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений | 0 |
| 2.2.4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг | отсутствие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 10 |
| наличие жалоб на работу и качество предоставления услуг | 0 |
| 2.2.5. | Соответствие работы нормативным документам, контроль за целевым и эффективным использованием бюджетных средств | соблюдение в работе соответствующих инструкций и методических рекомендаций по бухгалтерскому учету и отчетности и других нормативно-правовых актов, участие в их разработке, внутренний контроль | 20 |
| наличие жалоб на качество работы | 0 |

3.8. Материальная помощь

При наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности работников Учреждений может быть оказана материальная помощь в случае:

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки) на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению;

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

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

тяжелое материальное положение в семье с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также иные исключительные случаи ( при представлении соответствующих медицинских справок, заключений, им других подтверждающих документов).

Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Материальная помощь, оказываемая работнику учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

3.9. Другие вопросы оплаты труда

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального автономного учреждения

«Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского

муниципального района

**ФОРМА**

**перечня показателей эффективности деятельности Учреждения, руководителя**

**Учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина  руководителя учреждения | | | |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу  с кадрами | | | |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального автономного учреждения

«Спортивная школа», подведомственного Администрации Валдайского

муниципального района

**ФОРМА**

**перечня показателей эффективности деятельности работников Учреждения**

**и критериев оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
|  |  |  |  |