

Администрация  
Кстовского муниципального округа  
Нижегородской области  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
20.04.2023 № 1464

**О согласовании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп»**

В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 07.12.2022 № 1037 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1), утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 № 15» и постановлением администрации Кстовского муниципального округа от 18.01.2023 № 173 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа» постановляю:

1. Согласовать прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» (далее – Положение).

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

3. Управлению информационно-коммуникационной политики обеспечить размещение данного постановления на сайте администрации Кстовского муниципального округа и опубликовать в газете «Маяк».

4. Отделу контроля, документационного обеспечения, писем и обращений граждан довести данное постановление до сведения отдела физической культуры и спорта и отдела кадров и муниципальной службы, правового управления, департамента финансов, управления информационно-коммуникационной политики.

5. Отделу физической культуры и спорта довести данное постановление до сведения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Спортивная школа "Олимп".

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава местного самоуправления

И.Г. Уланов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп»**  
**(далее - Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 10 января 2020 года № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», постановлением администрации Кстовского муниципального округа от 18.01.2023 № 173 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп», финансируемого по разделам и подразделам бюджетной классификации 07 03, 07 04, 11 02, 11 03 из бюджета Кстовского муниципального округа Нижегородской области (далее — учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами Кстовского муниципального округа Нижегородской области и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

и) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

– минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы, должностного оклада для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера;

– повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

– нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, нормативов оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта (начисляется от ставки заработной платы);

– выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

– выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, должностного оклада для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера).

1.7. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$OT = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

OT - оплата труда;

ДО - должностной оклад;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

КВ - выплаты компенсационного характера;

МО - минимальный оклад;

SUM K - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей учреждения формируется по следующей формуле:

$$OT = C \times H + СВ + КВ$$

$$C = MC \times \text{SUM } K, \text{ где}$$

C - ставка заработной платы;

MC - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности;

Н - норматив оплаты труда за количество занимающихся на этапах спортивной подготовки, норматив оплаты труда за количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим и дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта.

Оплата труда тренеров-преподавателей учреждения производится на основе тарификации (Приложении 1 «Примерный тарификационный список»).

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.10. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги) – «руководители».

1.11. Администрация Кстовского муниципального округа Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), в отношении которых Администрация Кстовского муниципального округа Нижегородской области осуществляет функции учредителя, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

1.12. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой местного самоуправления Кстовского муниципального округа, заместителем главы администрации - куратором учреждения, директором департамента финансов, начальником отдела кадров и муниципальной службы, начальником правового управления, начальником управления по бухгалтерскому учету, начальником отдела физической культуры и спорта администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.13. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.14. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

### 2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

ПКГ, квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), руб.
ПКГ 1 уровня	5977	
1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		1,0
ПКГ 2 уровня	6497	
1 квалификационный уровень (техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		1,0

### 2.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ, квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, руб
ПКГ 2 уровня	6497	
1 квалификационный уровень (администратор)		1,0
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)		1,01
ПКГ 3 уровня	7796	
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист в сфере закупок)		1,0

### 2.1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

ПКГ, квалификационный уровень, квалификационный разряд	Размер минимальной ставки заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	4784	
1 квалификационный уровень		1,0

1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений, дворник)		
1 квалификационный уровень 2 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)		1,04

#### 2.1.4. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни по ПКГ	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), руб.
ПКГ должностей педагогических работников	8140	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; тренер-преподаватель)		1,01

2.1.5. Оплата труда педагогических и других работников учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

2.1.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливаются в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и утвержденным учреждениями. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	6	2,2 (для учреждений, имеющих специализацию - 1,0)
2.	Начальной подготовки	до года	15	6	3
		свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки оплата труда производится по количеству зачисленных спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства устанавливаются согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и реализуемым учреждениями. При отсутствии в указанных в настоящем абзаце программах спортивной подготовки нормативов по наполняемости групп и максимальном объеме тренировочной нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 2.

Таблица 2

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)			Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный	1 - 2 год обучения	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	24
	свыше года	39	34	29	28
Высшего спортивного мастерства	весь период	40	35	35	32

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществлявшим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1-3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4-5 годов обучения, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;
- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; спортивного совершенствования - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2.2. Оплата труда по нормативам оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного обучающегося на дополнительных общеразвивающих программах в области физической культуры и спорта, устанавливаются в зависимости от численного состава обучающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, разработанным и утвержденным учреждениями, осуществляющими образовательную деятельность. Норматив оплаты труда за одного обучающегося по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта представлен в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Уровень сложности программ	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда за одного обучающегося (в % от ставки заработной платы)
1	Общеразвивающая программа	Весь период	2,2

При применении нормативов оплаты труда за одного обучающегося оплата труда производится по количеству зачисленных участников в группе в пределах установленного максимального количества.

Для дополнительных общеразвивающих программ при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество обучающихся составляет 100%.

Норматив оплаты труда для дополнительных общеразвивающих программ за одного обучающегося в группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

2.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, 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 учреждением.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.4. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 4.

Таблица 4

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы.

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также отдельных работников учреждения.

Работникам учреждения, связанным с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,2 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области» и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

– выплаты работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям 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).

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

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

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем выплат компенсационного характера согласно подпункту 2.5.1 пункта 2.5 настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. 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).

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. 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.

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

#### 2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается 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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

#### 2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области» в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера - от должностного оклада.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

#### 2.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (таблица 5).

Таблица 5

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность носят разовый характер.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса при условии, что тренер-преподаватель отработал со спортсменом (учащимся) не менее двух лет (таблица 6).

Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной тренеру-преподавателю выплаты за высокие результаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Если по истечении срока действия установленной выплаты спортсмен не показал указанного в таблице 6 результата, размер выплаты тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 6

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % от минимального оклада, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры - чемпионат мира	1	До 200
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2 - 6	До 150
- чемпионат мира	2 - 3	
- чемпионат Европы	1 - 3	
- Кубок мира	1 - 3	
- Кубок Европы	1	
1.3. Чемпионат мира	4 - 6	До 120
- чемпионат Европы	4 - 6	
- Кубок мира	4 - 6	
- Кубок Европы	2 - 3	
- чемпионат России	1 - 3	
- Кубок России, первенство Европы	1	
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира	участие	До 100
- чемпионат Европы		
- Кубок Европы	4 - 6	
- Кубок России, первенство Европы	2 - 3	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.5. Чемпионат России	4 - 6	До 80

- первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	
- первенство России (старшие юноши)	1	
- первенство мира, Европы	4 - 6	
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	До 75
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 60
- первенство России (старшие юноши)	2 - 3	
- финал Спартакиады молодежи	4 - 6	
- финал Спартакиады учащихся	1 - 3	
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 50
- финал Спартакиады учащихся	4 - 6	
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 50
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 50

1.12. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 200
- чемпионаты мира, Европы	1	
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2 - 6	До 150
- чемпионаты мира, Европы	2 - 3	
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей		До 100
- на чемпионате России	1 - 3	
- на первенстве России	1 - 2	
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1	
2.5. За подготовку команды, занявшей:		До 50
- на чемпионате России	4 - 6	
- на первенстве России	3 - 4	
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3	
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2	
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях		

- основной состав сборной РФ		До 100
- молодежный состав сборной РФ		До 75
- юношеский состав сборной РФ		До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров		
- I лиги		До 50
- высшей лиги		До 75
- суперлиги		До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50
2.10. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации		До 20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице 7.

Таблица 7

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада
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»,	до 100%

«Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	
За ведомственные награды За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»	до 40%

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

2.6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада, в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, либо от стажа руководящей работы - для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, стажа работы по специальности - для должностей категории работников физической культуры и спорта и работников образования.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада приведены в таблице 9.

Таблица 9

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 30% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, в возрасте до 30 лет) в течение первых 4 лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, а также специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы, для руководителя,

заместителя руководителя и главного бухгалтера - от должностного оклада, за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно таблице 10.

Таблица 10

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - от должностного оклада, за участие в подготовке одного спортсмена			
		Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся		
<b>1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:</b>					
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры- чемпионат мира	1	До 15	До 7		
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	2-6	До 10	До 5		
- чемпионат мира	2-3				
- чемпионат Европы	1-3				
- Кубок мира	1-3				
- Кубок Европы	1				
1.3. Чемпионат мира	4-6	До 10	До 5		
- чемпионат Европы	4-6				
- Кубок мира	4-6				
- Кубок Европы	2-3				
- чемпионат России	1-3				
- Кубок России	1				
1.4. Олимпийские, Паралимпийские игры, - чемпионат мира - чемпионат Европы	участие	До 8	До 3		
- Кубок Европы	4-6				
- Кубок России	2-3				
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1				
1.5. Чемпионат России	4-6			До 8	До 3
- первенство России (молодежь, юниоры)	1-3				

- первенство России (старшие юноши)	1		
- первенство мира, Европы	4-6		
- официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3		
1.6. Финал Спартакиады молодежи	1-3	До 8	До 3
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1		
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4-6	До 5	До 2
- первенство России (старшие юноши)	2-3		
- финал Спартакиады молодежи	4-6		
- финал Спартакиады учащихся	1-3		
- финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4-6	До 5	До 2
- финал Спартакиады учащихся	4-6		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские	участие	До 3	

соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)			
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1-6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Паралимпийские	1	До 15	До 7
- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2. Олимпийские, Паралимпийские	2-6	До 10	До 5
- чемпионаты мира, Европы	2-3		
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей	1-3	До 8	До 3
- на чемпионате России			
- на первенстве России	1-2		
- в финале Спартакиады учащихся - всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		

2.5. За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России	4-6	До 5	
- на первенстве России	3-4		
- в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2-3		
- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1-2		
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ		До 8	До 5
- молодежный состав сборной РФ		До 8	До 3
- юношеский состав сборной РФ		До 5	До 1
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги		До 5	До 3
- высшей лиги		До 5	До 3
- суперлиги		До 8	До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные пунктом 1.1. таблицы 10, устанавливаются на два года, остальными пунктами таблицы 10 - на один год.

### 2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат стимулирующего характера определяются по итогам работы с учётом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с Приложением 2 «Положение о размерах и условиях осуществления премиальных выплат по итогам работы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» к настоящему положению.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейной датой, профессиональными и государственными праздниками, по итогам спортивных соревнований на основании локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности при согласовании с главой местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, а для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера - к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере до двух минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), а для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера - в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- на лечение;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и по предоставлению подтверждающих документов.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 2.6 настоящего постановления, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждениях.

## **3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем данного учреждения и определяется штатным расписанием и трудовым договором.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Совета депутатов Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.

Конкретные предельные уровни соотношения определяются учредителем данного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом учредителя данного учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании распоряжения главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области за счет ассигнований бюджета Кстовского муниципального округа Нижегородской области выделенных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета Кстовского муниципального округа на оплату труда работников и персонала учреждений).

3.5. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25 % от должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального округа

Нижегородской области за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности руководителя.

Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой местного самоуправления

Кстовского муниципального округа Нижегородской области;

- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- организация предоставления муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 № 223-ФЗ;
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений. По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета

Кстовского муниципального округа Нижегородской области могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты устанавливаются руководителем учреждения и определяются трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.7. Индексация заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период в течение финансового года по решению администрации Кстовского муниципального округа нижегородской области.

3.8. В пределах фонда оплаты труда ежегодно по предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения может быть выплачена материальная помощь в соответствии с распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области в пределах фонда оплаты труда один раз до двух должностных окладов.

#### **4. Особенности оплаты труда по нормативам за одного занимающегося для тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.**

4.1. Размеры оплаты труда, численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы тренеров-преподавателей, занимающихся со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья, определяется в соответствии с таблицей 11.

Группа, к которой относится занимающиеся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена, требующихся для занятий определенным видом спорта (таблицы 12 и 13).

К группе III относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены незначительно, в связи, с чем они нуждаются в относительно меньшей посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях. Минимальный физический недостаток для допуска к соревнованиям лиц с ампутацией одной нижней конечности должен выражаться в том, чтобы ампутация проходила через голеностопный сустав. С ампутацией верхней конечности - через лучезапястный. При прочих поражениях опорно-двигательного аппарата укорочение конечности должно быть на 10 см.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс В3);

- нарушение слуха, полная потеря слуха;
- умственная отсталость выше 60 IQ (как правило, спортсмены INAS-FID);
- ахондроплазия (карлики);
- детский церебральный паралич (классы CP7 - CP8);
- высокая ампутация двух нижних конечностей (классы 57, 58, соревнуются в креслах-колясках);
- ампутация или порок развития:
  - одной нижней конечности ниже коленного сустава (класс A4);
  - односторонняя ампутация стопы по Пирогову, в сочетании с ампутацией стопы на различном уровне с другой стороны (класс A3);
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава (класс A8),
  - одной верхней конечности ниже локтевого сустава и одной нижней конечности ниже коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9);
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе II относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничиваются достаточно выраженными нарушениями.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- нарушение зрения (класс B2);
- умственная отсталость от 60 до 40 IQ;
- детский церебральный паралич (классы CP5 - CP6);
- спинномозговая травма (классы 55, 56, передвигаются в креслах-колясках);
- ампутация или порок развития:
  - одной верхней конечности выше локтевого сустава (класс A6),
  - одной верхней конечности выше локтевого сустава и одной нижней конечности выше коленного сустава (с одной стороны или с противоположных сторон) (класс A9), двусторонняя ампутация предплечий (классы A5, A7).
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

К группе I относятся лица, у которых функциональные возможности, требующиеся для занятий определенным видом спорта, ограничены значительно в связи, с чем они нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях.

К этой группе рекомендуется относить лиц, имеющих одно из перечисленных ниже поражений:

- полная потеря зрения (класс B1);
- детский церебральный паралич (классы CP1 - CP4, передвигающиеся в креслах-колясках);
- спинномозговая травма (классы 51 - 54, передвигающиеся в креслах-колясках);
- ампутация или порок развития: (классы A1, A2, A5) двусторонняя ампутация бедер (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра с вычленением (передвигающиеся на протезах), односторонняя ампутация бедра в сочетании с ампутацией стопы или голени с другой стороны, двусторонняя ампутация плеч, ампутация четырех конечностей;
- прочие нарушения опорно-двигательного аппарата, ограничивающие функциональные возможности спортсменов в мере, сопоставимой с вышеперечисленными.

Для группы лиц, занимающихся легкой атлетикой в трековых видах в классах с T51 по T54 и с T32 по T34 спортсмены передвигаются только в колясках. В метаниях в классах с F51 по F58 и с F32 по F34 спортсмены выступают на специальном станке.

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных

возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, тренер-преподаватель, врач (невролог, травматолог, при необходимости - офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

В случае необходимости объединения в одну учебную группу занимающихся, разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю как другие тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства также и тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы со спортсменами.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

Таблица 11

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Группа степени функциональных возможностей	Наполняемость групп		Нормативный объем недельной нагрузки	Объем работы по индивидуальным	Общегодовой объем	Размер норматива труда тренера-преподавателя по адаптивному спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
			оптимальная	допустимая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
спортивно-оздоровительный	весь период	III	10	15	5		230	2,8%
		II	8	12	5		230	3,5%
		I	3	5	5		230	9,3%
начальной подготовки	первый год	III	10	15	6		276	3,3%
		II	8	12	6		276	4,2%
		I	3	5	6		276	11,1%
	второй и последующие годы	III	8	12	9		414	6,3%
		II	6	9	9		414	8,3%
		I	2	3	9		414	25,0%
		III	6	9	9	3	552	8,3%

учебно-тренировочный	первый год	II	5	8	9	3	552	10,0%
		I	2	3	9	3	552	25,0%
	второй - третий год	III	5	8	12	6	828	13,3%
		II	4	6	12	6	828	16,7%
		I	2	3	12	6	828	33,3%
	четвертый и последующие годы	III	4	6	15	6	966	20,8%
		II	3	5	15	6	966	27,8%
		I	1	2	15	6	966	83,3%
совершенствования спортивного мастерства	первый год	III	3	5	15	9	1 104	27,8%
		II	2	3	15	9	1 104	41,7%
		I	1	2	15	9	1 104	83,3%
	второй и последующие годы	III	3	5	18	9	1 242	33,3%
		II	2	3	18	9	1 242	50,0%
		I	1	2	18	9	1 242	100,0%
высшего спортивного мастерства	весь период	III	2	3	18	12	1 380	50,0%
		II	2	3	18	12	1 380	50,0%
		I	1	2	18	12	1 380	100,0%

Таблица 12

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA (Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом)	CP7, CP8	CP5, CP6	CP1, CP2, CP3, CP4
IWAS (Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутантов), объединившая две международные организации: ISMGF и ISOD	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA (международная ассоциация спорта слепых)	B3	B2	B1
CISS (Международный спортивный комитет глухих)	Слабослышащие, полная потеря слуха		

INAS-FID (Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта)	+		
SOI (Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц)		+	

Таблица 13

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами

№ п/п	Наименование	Группа III	Группа II	Группа I
1.	Армспорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6	B1
2.	Бадминтон	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
3.	Баскетбол, в т.ч. на колясках	4,5 балла, INAS-FID, слабослышащие, глухие	3,0; 3,5; 4,0 балла, SOI	1,0; 1,5; 2,0; 2,5 балла
4.	Биатлон	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8 слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
5.	Бильярд	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
6.	Борьба вольная	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
7.	Борьба греко-римская	Слабослышащие глухие		
8.	Боулинг	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4

9.	Бочче	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP3, CP4, CP5, CP6, SOI	BC1, BC2, BC3, BC4 I, II
10.	Велоспорт	B3, LC1, LC2, LC3, LC4, CP дивизион 4, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, дивизион 2, CP дивизион 3, HC дивизион C, SOI	B1, CP дивизион 1, HC дивизион A, HC дивизион B
11.	Водное поло	Слабослышащие глухие		
12.	Волейбол	A, B, C, INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
13.	Волейбол - пляжный	Слабослышащие глухие		
14.	Волейбол сидя	Спортсмены с ампутациями и прочими поражениями опорно-двигательного аппарата		
15.	Гандбол	Слабослышащие глухие		
16.	Гимнастика спортивная	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	B1
17.	Гимнастика художественная	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
18.	Гиревой спорт	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
19.	Голбол	B3	B2	B1
20.	Горные лыжи	B3, LW2, LW3/1, LW3/2, LW4, LW6/8, LW9/1, LW9/2, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW1, LW5/7, LW12/2, SOI	B1, LW10, LW11, LW12/1
21.	Городки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID,	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4

		слабослышащие, глухие		
22.	Гребля академическая	LTA (за исключением спортсменов классов B1, B2)	TA	A
23.	Дартс	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS- FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
24.	Дзюдо	B3, слабослышащие, глухие	B2	B1
25.	Карате	Слабослышащие глухие		
26.	Керлинг	A2, A3, A4, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, 57, 58 слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, 55, 56 SOI	I, II, CP1, CP2, CP3, CP4, 51, 52, 53, 54
27.	Конный спорт	B3, уровень IV, уровень III	B2, уровень II, SOI	B1, уровень I
28.	Легкая атлетика Трек Метания	T40, T44, T46, T37, T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46, F37, F38, F13, слабослышащие, глухие	T42, T43, T45, T35, T36, T12, T20, F42, F43, F45, F35, F36, F12, F20, SOI	T51, T52, T53, T54, T32, T33, T34, T11, F51, F52, F53, F54, F55, F56, F57, F58, F32, F33, F34, F11
29.	Лыжные гонки	B3, LW2, LW3, LW4, LW6, LW8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, LW5/7, LW9, LW12 SOI	B1, LW10; LW10,5; LW11; LW11,5
30.	Парусный спорт	B3, классы 5, 6, 7	B2, класс 4	B1, классы 1, 2, 3
31.	Пауэрлифтинг	B3, A3, A4, CP7, CP8, спортсмены с ПОДА, относящиеся к категории «прочие», INAS- FID, слабослышащие, глухие	B2, A2, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, 53, 54, CP3, CP4
32.	Плавание	S13, SB13, SM13, S14, SB14, SM14, S8, S9, S10, SB8, SB9, Слабослышащие глухие	S12, SB12, SM12, S5, S6, S7, SB5, SB6, SB7, SOI	S11, SB11, SM11, S1, S2, S3, S4, SB1, SB2, SB3, SB4

33.	Регби на колясках	-	2,5; 3,0; 3,5 балла	0,5; 1,0; 1,5; 2,0 балла
34.	Сноуборд	Слабослышащие глухие		
35.	Спортивное ориентирование	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
36.	Спортивный туризм	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
37.	Стрельба из лука	ARST	ARW2	ARW1
38.	Стрельба пулевая	B3, A4, CP8, 57, 58, SH1, слабослышащие, глухие	B2, A3, 55, 56, SH2	B1, A1, A2, 53, 54, SH3
39.	Танцы на колясках	-	LWD2	LWD1
40.	Теннис настольный, в т.ч. на колясках	TT9, TT10, TT11 (INAS-FID), слабослышащие, глухие	TT6, TT7, TT8 SOI	TT1, TT2, TT3, TT4, TT5
41.	Теннис, в т.ч. на колясках	A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	A1, III, IV, V, CP5, CP6, SOI	Игроки "Quad", I, II, CP1, CP2, CP3, CP4
42.	Торбол	B3	B2	B1
43.	Тхэквондо	Слабослышащие глухие		
44.	Фехтование на колясках	A	B	C
45.	Футбол	INAS-FID, слабослышащие, глухие	SOI	
46.	Футбол 5x5			B1
47.	Футбол 7x7	CP7, CP8	CP5, CP6	
48.	Футбол ампутантов	A2, A4, A6, A8		
49.	Футзал	B3, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, SOI	
50.	Шахматы	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4

51.	Шашки	B3, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, 57, 58, CP7, CP8, INAS-FID, слабослышащие, глухие	B2, A1, III, IV, V, 55, 56, CP5, CP6, SOI	B1, I, II, 51, 52, 53, 54, CP1, CP2, CP3, CP4
-----	-------	---	---	---





**Положение о размерах и условиях осуществления  
премиальных выплат по итогам работы работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
«Спортивная школа «Олимп»  
(далее – Положение)  
I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о размерах и условиях осуществления премиальных выплат по итогам работы (далее – выплата по баллам), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплаты по баллам.

1.3. Средства, направленные на выплату по баллам, формируются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

1.4. Определенный с учетом критериев и показателей оценки результативности деятельности работников Учреждения размер выплаты по баллам определяется пропорционально отработанному рабочему времени.

1.5. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства из экономии фонда оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления выплаты по баллам и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

1.6. Расчетный период для назначения выплаты по баллам принимается месяц.

1.7. Выплаты по баллам предполагают поощрение работника за выполнение конкретной работы в соответствии с показателями эффективности деятельности. Использование для определения размера выплаты по баллам условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

1.8. Выплаты по баллам заместителю директора, главному бухгалтеру производятся только по основной должности.

**II. Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения  
для назначения выплаты по баллам**

2.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	10
2	Разработка методических материалов, нормативно-правовая	Копии, справка о выполнении	10

	документация: - локальные акты; - положения к конкурсам и другим мероприятиям; - разработка программы в помощь основному персоналу		
3	Наличие и выполнение плана посещения занятий (мероприятий) тренеров-преподавателей	Наличие справок о проверке	10
4	Участие в проведении спортивных и физкультурных мероприятий: в пределах населенных пунктов	Наличие положения, приказа, протоколов соревнований	1
	районного уровня		2
	областного уровня		3
5	Сотрудничество и совместное проведение мероприятий с учреждениями культуры, спорта, образования и прочими учреждениями	Наличие приказа, справка	10
6	Активное участие в подготовке и работе педагогического (тренерского) совета, общего собрания работников	Копия протокола	10
7	Подготовка материалов в проведении педагогического (тренерского) совета, общего собрания работников	Копия протокола	10
8	Качественная подготовка материалов для представления к почетным званиям, государственным наградам, отраслевым почетным нагрудным знакам и медалям	Копии приказов о присвоении	10
9	Участие в оформлении документов на присвоение, подтверждение категории основному персоналу	Копия приказа о присвоении категории тренеру	10
10	Освоение и внедрение компьютерных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	Справка	10
11	Оформление представления для присвоения спортивного звания, спортивных разрядов и прилагаемые к нему документы	Наличие приказов в отчетном периоде	10

12	Подготовка информации для сайта Учреждения	Справка	10
13	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам вышестоящих органов	Копия отчёта, справка	10 (за каждый отчет)
14	Своевременное и качественное выполнение функций члена комиссий Учреждения	Справка	10
15	Участие в подготовке мероприятий для грантового конкурса	Копия отчёта, справка	10
16	Привлечение СМИ к участию и освещению мероприятий, подготовка материалов для публикации в СМИ, на сайте Учреждения, создание и ведение официальных аккаунтов Учреждения	Наличие статей в СМИ на сайте учреждения, наличие публикаций в официальных аккаунтах в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники», мессенджере «Телеграм» в соответствии с Порядком создания и ведения официальных аккаунтов — справка	10

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда, заместителя директора

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
6	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

#### 2.2. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

№	Критерии материального	Примечание	Баллы
---	------------------------	------------	-------

п/п	стимулирования		
1	Бухгалтерское сопровождение при проведении спортивных и физкультурных мероприятий: в пределах населенных пунктов	Наличие положения, приказа, сметы	1
	районного уровня		2
	областного уровня		3
2	Бухгалтерское сопровождение при направлении и командировании занимающихся и работников на спортивные и физкультурных мероприятия: районного уровня,	Наличие положения, приказа, сметы	1
	областного уровня,		2
	российского уровня		3
3	Бухгалтерское сопровождение при сотрудничестве и совместном проведении мероприятий с учреждениями культуры, образования и другими учреждениями	Наличие положения, приказа, сметы	10
4	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	10
5	Бухгалтерское сопровождение при подготовке мероприятий с участием спонсорской помощи	Выписка из платёжного поручения	10
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	10
7	Освоение и внедрение компьютерных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	Справка	10
8	Выявление внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	Справка	10
9	Участие в подготовке при прохождении обязательного медицинского осмотра	Справка	10
10	Бухгалтерское сопровождение	Наличие положения, приказа, сметы	10

	летней оздоровительной кампании		
11	Контроль исполнения смет по источникам финансирования, результатов финансово-хозяйственной деятельности	Наличие сметы	10
12	Своевременная качественная подготовка и представление установленной отчетности	Справка	10
13	Своевременное и качественное выполнение функций члена комиссий учреждения	Справка	10
14	Подготовка информации для официального сайта в сети Интернет <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> .	Справка	10
15	Подготовка информации для сайта учреждения	Справка	10
16	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам вышестоящих органов	Копия отчёта, справка	10 (за каждый отчет)
17	Бухгалтерское сопровождение при подготовке мероприятий для участия в грантовом конкурсе	Копия отчёта, справка	10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда главного бухгалтера

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

	мероприятий		
--	-------------	--	--

### 2.3. Критерии материального стимулирования тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	2
2	Участие в разработке программы Учреждения	Наличие, утверждённой директором, программы	2
3	Качество воспитательной работы	Наличие анализа данных о детском коллективе и состоянии семейного воспитания занимающихся - справка	2
4	Эстетическое оформление предметной среды помещений с учетом санитарных норм	Наличие стендов, информационных материалов с согласования с директором учреждения - справка	2
5	Наличие работы с родителями	Эффективное сотрудничество с родителями в тренировочном процессе - протокол родительского собрания с участием инструкторов-методистов и (или) административно-управленческого персонала	2
6	Участие в подготовке и проведении спортивных и физкультурных мероприятий: в пределах населенных пунктах	Наличие приказов, положения, протоколов, судейство, материально-техническое обеспечение	1
	районного уровня		2
	областного уровня		3
7	Сохранность спортивного инвентаря	Отсутствие замечаний	2
8	Привлечение СМИ к участию и освещению мероприятий, подготовка материалов для публикации в СМИ, на сайте Учреждения, создание и ведение официальных аккаунтов Учреждения	Наличие статей в СМИ на сайте учреждения, наличие публикаций в официальных аккаунтах в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники», мессенджере «Телеграм» в соответствии с Порядком создания и ведения официальных аккаунтов — справка	2
9	Сотрудничество и совместное	Наличие приказов, положения,	2

	проведение мероприятий с учреждениями культуры, спорта и образования	протоколов, судейство, материально-техническое обеспечение	
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Справка	2
11	Наличие и своевременное оформление всей установленной документации (план работы на месяц, ведение личных дел занимающихся, индивидуальные планы, расписание, индивидуальные карты спортсменов). Своевременная (20-24 число каждого месяца) сдача журнала учета посещения групповых занятий в учреждение	Справка	2
12	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Приказ (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

#### 2.4. Критерии материального стимулирования дежурный по спортивному залу

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	2
2	Участие в разработке программы Учреждения	Наличие, утверждённой директором, программы	2
3	Качество воспитательной работы	Наличие анализа данных о детском коллективе и состоянии семейного воспитания занимающихся - справка	2
4	Эстетическое оформление предметной среды помещений с учетом санитарных норм	Наличие стендов, информационных материалов с согласования с директором учреждения - справка	2
5	Наличие работы с родителями	Эффективное сотрудничество с родителями в тренировочном процессе - протокол родительского собрания с участием инструкторов-методистов и (или) административно-управленческого персонала	2
6	Участие в подготовке и проведении спортивных и физкультурных мероприятий: в пределах населенных пунктах	Наличие приказов, положения, протоколов, судейство, материально-техническое обеспечение	1
	районного уровня		2
	областного уровня		3
7	Сохранность спортивного инвентаря	Отсутствие замечаний	2
8	Привлечение СМИ к участию и освещению мероприятий, подготовка материалов для публикации в СМИ, на сайте Учреждения, создание и ведение официальных аккаунтов Учреждения	Наличие статей в СМИ на сайте учреждения, наличие публикаций в официальных аккаунтах в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники», мессенджере «Телеграм» в соответствии с Порядком создания и ведения официальных аккаунтов — справка	2
9	Сотрудничество и совместное проведение мероприятий с учреждениями культуры, спорта и образования	Наличие приказов, положения, протоколов, судейство, материально-техническое обеспечение	2
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Справка	2
11	Наличие и своевременное	Справка	2

	оформление всей установленной документации (план работы на месяц, ведение личных дел занимающихся, индивидуальные планы, расписание, индивидуальные карты спортсменов). Своевременная (20-24 число каждого месяца) сдача журнала учета посещения групповых занятий в учреждение		
12	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда дежурный по спортивному залу

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Приказ (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

## 2.5. Критерии материального стимулирования инструктора-методиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	2

	деятельности		
2	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Справка, служебная записка, прочее (копия)	2
3	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	Наличие стендов, информационных материалов с согласования с директором учреждения - справка	2
4	Участие в деятельности по повышению профессионального уровня работников Учреждения	Справка с места учебы основного и вспомогательного персонала - копия	2
5	Привлечение СМИ к участию и освещению мероприятий, подготовка материалов для публикации в СМИ, на сайте Учреждения	Наличие статей в СМИ на сайте учреждения	2
6	Сотрудничество и совместное проведение мероприятий с учреждениями культуры, спорта и образования	Копии приказов, положения, протоколов, судейство - копии; материально-техническое обеспечение - справка	2
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
8	Профессиональная активность. Удовлетворенность работниками Учреждения методической работы.	Справка о выполнении качественно и в срок, копии отчетов	2
9	Разработка методической продукции, нормативно-правовая документация: - локальные акты; - положения к конкурсам, грантам и другим мероприятиям; - разработка программы в помощь основному персоналу	Копии, справка о выполнении	2
10	Активное участие в подготовке и работе тренерских советов, педагогических советов, общего собрания работников	Копия протокола	2
11	Своевременное оформление занимающимся, обучающимися спортивных званий и разрядов - выполнение качественно и в срок	Копии приказов о присвоении спортивных званий и разрядов	2
12	Участие в оформлении документов на присвоение, подтверждение категории тренерам-преподавателям	Копия приказа о присвоении категории тренеру-преподавателю	2
13	Наличие и выполнение плана посещения занятий (мероприятий) тренеров-преподавателей	Наличие справок о проверке	5
14	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам	Копия отчёта, справка	5 (за каждый отчет)

	вышестоящих органов	
--	---------------------	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда инструктора-методиста

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Приказ (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений руководителя Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

2.6. Критерии материального стимулирования оплаты труда специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
3	Освоение и внедрение компьютерных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	Справка	2
4	Участие в подготовке при прохождении обязательного медицинского осмотра	Справка	2
5	Своевременная качественная подготовка и представление установленной отчетности	Справка	2

6	Своевременное и качественное выполнение функций члена комиссий Учреждения	Справка	2
7	Наличие в учреждении стендов с информацией о правах и обязанностях граждан, о действующем законодательстве и другой информации.	Справка	2
8	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	Справка	2
9	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам вышестоящих органов	Копия отчёта, справка	2 (за каждый отчет)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

2.7. Критерии материального стимулирования оплаты труда специалиста в сфере закупок

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, вебинарах	Наличие удостоверения установленного образца, сертификата, справки, отчетных документов и др.	2
2	Отсутствие замечаний по итогам	Требование, предписание, справка о	2

	проверок любого типа	проверке и прочее (копия)	
3	Соблюдение законодательства РФ и Нижегородской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	Справка	2
4	Соблюдение порядка ведения документации	Справка	2
5	Своевременная качественная подготовка и представление установленной отчетности	Справка	2
6	Наличие предложений, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения	Справка	2
9	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам вышестоящих органов	Копия отчёта, справка	2 (за каждый отчет)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда специалиста в сфере закупок

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

2.8. Критерии материального стимулирования оплаты труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах,	Наличие удостоверения установленного образца,	2

	вебинарах, обучение в магистратуре, аспирантуре, соискательство по направлению деятельности	сертификата, справки, отчетных документов и др.	
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
3	Выполнение работ с соблюдением сроков по разработке нормативных документов, локальных актов, регламентирующих хозяйственную деятельность спортшколы, контроль за хозяйственным обслуживанием, рациональным расходом материалов и финансовых средств	Справка	2
4	Составление и предоставление отчетности, оперативных данных, прогнозов, ответов на запросы в установленном порядке руководству спортшколы, в вышестоящие органы и иные органы, организации	Справка	2
5	Своевременная качественная подготовка и представление установленной отчетности	Справка	2
6	Своевременное и качественное выполнение функций члена комиссий Учреждения	Справка	2
7	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	Справка	2
9	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и информации по запросам вышестоящих органов	Копия отчёта, справка	2 (за каждый отчет)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение	Справка, служебная записка, прочее	-1

	должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	(копия)	
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

### 2.9. Критерии материального стимулирования оплаты труда администратора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Своевременное составление и предоставление отчетной документации	Копия отчета	2
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
3	Соблюдение расписаний работы секций и кружков учреждений	Справка, служебная записка	2
4	Оперативное и качественное решение вопросов с посетителями	Справка, служебная записка	2
5	Выполнение плана работ	Справка	2
6	Соблюдение исполнения трудовой дисциплины	Справка	2

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда администратора

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

	выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией		
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

2.10. Критерии материального стимулирования оплаты труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Своевременная уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии здания, территории колледжа и прилегающей к нему территории	Копия отчета	2
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
3	Своевременная сезонная подготовка обслуживаемого здания, оборудования и механизмов подготовка	Справка, служебная записка	2
4	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	Справка, служебная записка	2
5	Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам (любого рода ремонт, замена, установка)	Справка	2
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий.	Справка	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии, понижающие уровень	Примечание	Баллы, за
---	------------------------------	------------	-----------

п/п	стимулирования		одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

#### 2.11. Критерии материального стимулирования оплаты труда дворника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Соблюдение сроков по уборке улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому зданию от мусора	Копия отчета	2
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	2
3	Своевременная очистка дворовых мусорных ящиков и поддержка их санитарного состояния, поддержание чистоты на обслуживаемой территории	Справка, служебная записка	2
4	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	Справка, служебная записка	2
5	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	Справка	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда дворника

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

2.12. Критерии материального стимулирования техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Качественная работа по содержанию территории в порядке	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1
2	Своевременное выполнение работ по распоряжению директора	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1
3	Степень самостоятельности выполнения работы	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	1
5	Обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Приказ (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, несвоевременное	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

	выполнение распоряжений и поручений директора Учреждения, порядка работы со служебной документацией		
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
4	Утрата спортивного инвентаря	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
5	Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

### 2.13. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Примечание	Баллы
1	Степень самостоятельности выполнения работы	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа	Требование, предписание, справка о проверке и прочее (копия)	1
3	Выполнение распоряжений директора	Справка, служебная записка, прочее (копия)	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Примечание	Баллы, за одно замечание
1	Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	Приказ (копия)	-1
2	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений директора учреждения, порядка работы со служебной документацией	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1
3	Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	Справка, служебная записка, прочее (копия)	-1

### III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера по итогам работы

3.1. Основанием для определения размера выплат по баллам работникам, является оценочный лист, согласно нижеприведённой форме:

Форма

Оценочный лист			
_____			
должность			
<u>Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп»</u>			
Наименование в соответствии с Уставом			
_____			
Ф.И.О. работника полностью			
за период с		по	
№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы, рассчитанные работником	Баллы, подтвержденные членом ЭАГ
1			
...			
	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы, рассчитанные работником	Баллы, подтвержденные членом ЭАГ
1			
...			
Работник учреждения _____ / _____ /			
Дата _____			
Члены экспертно-аналитической группы:			
№ п\п	ФИО	Должность	Подпись
1			
...			

3.2. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные работником и экспертами по соответствующим критериям, фамилии и инициалы экспертов, дату заполнения оценочного листа.

3.3. Оценочный лист заполняется работником и предоставляется в экспертно-аналитическую группу с подтверждающими документами не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Экспертно-аналитическая группа осуществляет свою деятельность в соответствии с положением, утвержденным приказом директора.

3.5. Состав экспертно-аналитической группы (5 человек: председатель и члены группы) утверждается приказом директора Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить представители основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала.

3.6. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится экспертно-аналитической группой не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, путем заполнения оценочных листов сотрудников Учреждения и оформлением протокола.

3.7. В течение 5 рабочих дней с момента заседания экспертно-аналитической группы

директор Учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.9. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым директор учреждения знакомит работника.

3.10. На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговый протокол экспертно-аналитической группы, отражающий сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в оценочных листах по каждому работнику.

3.11. На основании итогового протокола экспертно-аналитической группы директором издается приказ об утверждении итогового количества баллов по каждому работнику и по Учреждению в целом.

3.12. Определение денежного веса балла (в рублях) при осуществлении выплаты по баллам:

1	Годовой фонд оплаты труда, руб.	Статья 211 плана ФХД
2	Резерв расходов на оплату ежегодных оплачиваемых отпусков, руб.	Счет 401 06 баланса учреждения
3	Плановый фонд оплаты труда на месяц, руб.	(п.1 - п.2) / 12 месяцев
4	Плановые начисления заработной платы в месяц, руб.	Согласно тарификации с учетом отработанного времени + сумма стимулирующих выплат директору Учреждения согласно распоряжения главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа Нижегородской области
5	Экономия фонда оплаты труда, руб.	п.3 - п.4
6	Процент экономии фонда оплаты труда, направленный на выплату по баллам, %	По решению директора
7	Фонд оплаты труда, направленный на выплату по баллам, руб.	п.5 x п.6
8	Общее количество баллов	Согласно протоколу экспертно-аналитической группы
9	Денежный вес 1 балла, руб.	п.7 / п.8

3.13. Расчет денежного веса балла рассчитывается главным бухгалтером и утверждается приказом директора.

3.14. Величина выплаты по баллам работнику Учреждения рассчитывается пропорционально отработанному времени по формуле:

$$ВБ = Д \times Б \text{ где,}$$

ВБ - выплата по баллам,

Д – денежный вес одного балла,

Б – количество баллов.

3.15. Оценочные листы, пояснительные справки и подтверждающие документы хранятся в течение 3 лет в Учреждении.