

ПРИНЯТО
 На общем собрании работников
 Протокол № ___ от 18.10.2023

УТВЕРЖДАЮ
 И.о. директора МБУ ДО СШ № 6
 А.В. Зажигин
 Приказ № _____
 от 18.10.2023



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа «Город Архангельск» «Спортивная школа № 6»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» от 10.07.2023 № 1113 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа «Город Архангельск»

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск", (далее – учреждения), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда директора, его заместителей, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права.

1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- з) настоящего Положения;
- и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного представительного органа Учреждения.

1.7. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.8. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.9. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу учреждения относятся директор и заместители директора Учреждения;
- к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;
- к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.9 настоящего Положения и утверждается приказом директора Учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

1.11. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является календарный год с 00 часов 1 января года по 00 часов 1 января следующего года.

1.12. Суммированный учет рабочего времени устанавливается работникам, работающим на следующих должностях: администратор, сторож (вахтер).

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям (профессиям) Работников Учреждения в целях дифференциации оплаты труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников Учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям (профессиям) Работников Учреждения.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников Учреждения осуществляется в размерах и сроках, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами директора Учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех Работников Учреждения. В случае издания постановления Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказов руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников Учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 6 августа 2007 года № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

2.4. В целях дифференциации оплаты труда Работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
- б) повышающие коэффициенты за наличие почетного, спортивного звания;
- в) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения;
- г) персональный повышающий коэффициент;
- д) повышающий коэффициент за классность водителей.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанного в подпункте "а" настоящего пункта, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "б" - "д" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику учреждения квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,8;

при наличии первой квалификационной категории – 0,5;

при наличии второй квалификационной категории – 0,3.

2.6. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются Работникам Учреждения, которым присвоено почетное, почетное спортивное звание по профилю их работы в Учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудный знак, знак, значок по профилю работы в Учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в Учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы относятся следующие почетные звания, нагрудные и почетные знаки и для которых устанавливается следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

почетное звание "Заслуженный работник физической культуры РСФСР" – 0,2;

почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации"- 0,2;

почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" – 0,2;

почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации"- 0,2;

почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации"- 0,2;

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта" – 0,2;

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" – 0,2;

почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" – 0,1.

К почетным спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы относятся следующие почетные спортивные звания и для которых устанавливается следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

"Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" – 0,2;

"Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР" – 0,2.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Работникам Учреждения, имеющим несколько почетных спортивных званий по профилю работы в Учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается за наличие одного почетного спортивного звания по выбору работника.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам учреждений – молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений – молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения работника на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, его размерах и периоде выплаты принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного Работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет не более 1,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период 1 год.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу за классность водителей устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

водитель первого класса – 1,15;

водитель второго класса – 1,1.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работника Учреждения, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в пункте 2.4 настоящего Положения, являются обязательными для включения в трудовой договор Работника Учреждения в соответствии с действующим в Учреждении положением об оплате труда.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам Учреждения:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте Работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) Работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений на основании приказов директора Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами Работников Учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование Работника Учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В Учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- г) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- д) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении);

е) надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

ж) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается

Работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 20 лет	10
От 20 до 25 лет	20
Свыше 25 лет	25

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается Работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам Учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно. Порядок исчисления установлен приложением №2 к настоящему Положению.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится директором Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Работникам Учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев оценки эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работников Учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, определяются Приложением №3 к настоящему Положению.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым Работником Учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда Работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми Работниками Учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора Учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных Работниками Учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в Учреждении, с включением в нее

представителей выборного органа Учреждения (Экспертная Комиссия). Состав комиссии определяется на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора Учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах ежемесячно.

За счет экономии средств фонда оплаты труда Работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым Работником Учреждения в календарном квартале.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются Работникам Учреждения, относящимся к прочему персоналу Учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Работника Учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора Учреждения об их начислении.

Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается отдельным категориям Работников, занимающих следующие должности:

Первая категория: документовед, заведующий складом;

Вторая категория: дежурный по спортивному залу, инженер по охране труда;

Третья категория: дворник, уборщик служебных помещений, администратор, слесарь-сантехник, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер);

Четвертая категория: ремонтник плоскостных спортивных сооружений, водитель автомобиля.

Премияльная выплата по итогам работы отдельным категориям работников Учреждения, указанным в абзаце первом настоящего пункта, начисляется в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишения).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной

безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 (семьдесят) процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания;

при наличии у работника административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанного с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение директора Учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении Работников Учреждения указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется Работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения Работников Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором Учреждения.

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется Работникам Учреждения одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, награды министерства спорта Архангельской области.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размеры премиальной выплаты при награждении:

- к государственным наградам – 5 000,00 (пять тысяч) рублей;

- к ведомственным наградам – 4 000,00 (четыре тысячи) рублей;

- к наградам Архангельской области – 3 000,00 (три тысячи) рублей;

- к наградам городского округа «Город Архангельск» - 2 000,00 (две тысячи) рублей.

4.9. Надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается Работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу Учреждения, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и старшим

инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре.

Размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, начисляется ежемесячно.

4.10. Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается Работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу Учреждения и осуществляющим спортивную подготовку.

Размер надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки составляет:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства – 5 процента ставки заработной платы за каждого спортсмена;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства – 10 процентов ставки заработной платы за каждого спортсмена.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Архангельской области или спортивных сборных команд Российской Федерации, начисляется со дня перехода соответствующего спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе директора Учреждения о зачислении спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе директора организации, в которую перешел спортсмен, о зачислении, и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки начисляется ежемесячно.

4.11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются Работникам Учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждении Положением об оплате труда.

В трудовые договоры работников Учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой Работнику Учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом "б" пункта 4.3 настоящего Положения) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом "в" пункта 4.3 настоящего Положения).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам Учреждения на основании приказов директора Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда, трудовыми договорами Работников Учреждения и с учетом мнения Экспертной комиссии, в состав которой включаются представители выборного представительного органа Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. К выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск";

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни Работника.

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни Работника (вступление в брак, рождение ребенка, тяжелая болезнь Работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана Работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения близким родственникам Работника Учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни Работника и ее конкретных размерах принимается директором Учреждения.

5.3. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего Положения, начисляются на основании личного заявления Работника Учреждения.

5.4. Выплаты социального характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

VI. Особенности оплаты труда директора и его заместителей

6.1. Заработная плата директора Учреждения и заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) Работников Учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) Работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по Учреждению.

Должностной оклад директора Учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов директора Учреждения устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" ежегодно по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год директору Учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

Должностной оклад директора Учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условия трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада директора Учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Перечень должностей, профессий Работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) Работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада директора Учреждения устанавливаются приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) Работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада директора Учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности Учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности Учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) Работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада директору Учреждения и расчет должностного оклада директору Учреждения утверждаются приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.4. Должностной оклад директора Учреждения увеличивается на размер повышающих коэффициентов:

- а) персональный повышающий коэффициент;
- б) повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается директору Учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы и в случае, если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности Учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет не более 1,0.

6.6. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются директору Учреждения, которому присвоено почетное, почетное спортивное звание, соответствующее профилю Учреждения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу директора Учреждения за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются:

в размере 0,3 – при наличии почетного звания, указанного в пункте 2.6 раздела II настоящего Положения;

в размере 0,3 – при наличии почетного спортивного звания, указанного в пункте 2.6 раздела II настоящего Положения.

Директору Учреждения, имеющему несколько почетных званий, почетных спортивных званий, нагрудный знак по профилю работы в Учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение по профилю их работы в Учреждении, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания, почетного спортивного звания или награждения нагрудным знаком.

6.7. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю директора Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностных окладов директора Учреждения.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей директора Учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8. Повышающие коэффициенты к должностному окладу директора Учреждения устанавливаются на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск".

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом II настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, его заместителей с учетом условий их труда в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск" (в отношении директора Учреждения) и приказов директора Учреждения (в отношении заместителей директора).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

6.10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору, заместителям директора Учреждения, относятся:

- а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- в) премиальная выплата при награждении;
- г) выплата за эффективность и качество работы.

6.11. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается директору Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении, и (или) общего стажа работы по соответствующему направлению деятельности в иных организациях.

В стаж работы, дающий право на установление директору Учреждения надбавки за выслугу лет, засчитывается время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период работы в учреждении и (или) по соответствующему направлению деятельности и время военной службы.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу директора Учреждения в следующих размерах:

- 5 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 15 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 20 процентов – при стаже свыше 15 лет.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.12. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается директору Учреждения одновременно в абсолютном размере по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.13. Премияльная выплата при награждении устанавливается директору Учреждения одновременно при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск", указанными в пункте 4.8 настоящего Положения.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в следующих размерах:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации – 3 должностных оклада;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – 2 должностных оклада;
- при награждении наградами Архангельской области – 1 должностной оклад;
- при награждении наградами городского округа "Город Архангельск" – 1 должностной оклад.

При наличии у директора двух или более оснований для получения премияльной выплаты при награждении премияльная выплата устанавливается по одному из оснований, по выбору директора Учреждения.

Премияльная выплата при награждении устанавливается заместителям директора Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.14. Выплата за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям с целью их поощрения за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности и качества деятельности Учреждения, установленных приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск".

Размер выплаты за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям исходя из количества баллов, определенных управлением по физической культуре и спорту Администрации городского округа "Город Архангельск", за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности и качества деятельности Учреждения за истекший календарный год, и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности Учреждения, за достижение целевого показателя по приносящей доход деятельности Учреждения по критериям оценки эффективности и качества деятельности Учреждения за истекший месяц текущего календарного года.

Выплата за эффективность и качество работы устанавливается директору Учреждения, его заместителям на текущий календарный год ежемесячно в абсолютном значении.

Размер выплаты за эффективность и качество работы определяется как сумма значений, рассчитанных исходя из количества баллов (в размере не более 180 процентов должностного оклада) и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности Учреждения за истекший месяц текущего календарного года (в размере не более 10 процентов указанного объема).

Установленная ежемесячная выплата за эффективность и качество работы директору Учреждения, его заместителям может быть уменьшена или отменена в случае выявления фактов нарушения требований законодательства Российской Федерации в деятельности Учреждения, а также существенного уменьшения показателей эффективности и качества деятельности Учреждения.

6.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения в соответствии с трудовым договором на основании распоряжений заместителя Главы городского округа "Город Архангельск".

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании приказов директора Учреждения и решения комиссии, создаваемой в Учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

6.16. Выплаты социального характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера устанавливаются на основании распоряжений Администрации городского округа "Город Архангельск" (в отношении директора Учреждения) и приказов директора Учреждения (в отношении заместителей директора).

Выплаты социального характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителям при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

Перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни для директора Учреждения и порядок ее оказания устанавливается постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.17. Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора Учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

Директор Учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание Учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года, утверждается директором Учреждения, и предусматривает все должности работников данного Учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года директором Учреждения, включаются педагогические работники Учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

8.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет не более 40 процентов.

8.3. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СШ № 6

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям (профессиям) работников МБУ ДО СШ № 6

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.1	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; тренер-преподаватель	8 829
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1.1	1 квалификационный уровень: дежурный по спортивному залу	5 343
3. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
1.1	1 квалификационный уровень: администратор	4 701
1.2	2 квалификационный уровень: заведующий складом.	4 889
2	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	

2.1	1 квалификационный уровень: документовед; инженер по охране труда	5 290
4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
1	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; конюх; рабочий по уходу за животными; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; слесарь-сантехник	3 644
2	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
2.1	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля.	4 115

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СШ № 6

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы для установления
надбавки за выслугу лет основному персоналу

1. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается:

1) время работы в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях физической культуры и спорта;

2) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере физической культуры и спорта;

3) время работы в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа в которых связана с управлением в сфере физической культуры и спорта;

4) время работы в любых организациях по своей специальности (для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта);

5) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоявших в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта).

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на установление этой надбавки или изменение ее размера.

Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период выполнения государственных или общественных обязанностей, в период служебной командировки, в период повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за обучающимся сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему начисляется указанная надбавка со дня наступления этого права и осуществляется соответствующий пересчет среднего заработка.

При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет за последний месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

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

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

4. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения.

Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

ПОКАЗАТЕЛИ и КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности основного персонала МБУ ДО СШ № 6

1. Настоящие показатели и критерии оценки эффективности деятельности основного персонала разработаны в целях формирования прозрачного и понятного механизма установления стимулирующих выплат основному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа «Город Архангельск» «Спортивная школа № 6» (далее – учреждение) по результатам оценки своевременности, добросовестности и качественного исполнения должностных обязанностей.

2. Показатели и критерии применяются исключительно для расчета стимулирующих выплат на основе эффективности (качества) результата деятельности тренеров.

3. Ежемесячно заместитель директора по учебно-воспитательной работе производит начисление баллов тренерам-преподавателям согласно критериям и показателям эффективности деятельности, перечисленным в Таблице 1.

4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе подсчитывает общее число баллов, заработанных конкретным сотрудником в текущем месяце. Если общая сумма баллов, набранная сотрудником в текущем месяце меньше и равна 0, то начисление стимулирующих выплат на основе показателей и критериев эффективности труда не производится.

5. Расчет стоимости одного балла осуществляется путем деления общей суммы фонда заработной платы, направляемого в текущем месяце на выплаты стимулирующего характера на основе показателей и критериев эффективности труда основного персонала, на общую сумму заработанных работниками баллов.

6. Размер стимулирующей выплаты на основе показателей и критериев эффективности труда определяется путем умножения стоимости одного балла в текущем месяце на общую сумму баллов, заработанных конкретным сотрудником.

Таблица 1 – Критерии и показатели оценки эффективности (качества) деятельности основного персонала.

№ п/п	Критерии и оцениваемые показатели профессиональной деятельности	Оценка качества деятельности	Количество баллов, ед.	Основание
1.	Высокое качество методической работы, повышение квалификации	Проведение и участие в семинарах и конференциях тренеров	Областной, региональный уровень – 1 балл, федеральный уровень – 2 балла	Документ, подтверждающий такое участие
		Участие в проведении Педагогических советов учреждения	2 балла	Протокол Педагогического совета
		Публикация методических материалов в сборниках разного уровня	5 баллов	Публикация
		Участие в методической работе учреждения в Интернете (на официальном сайте учреждения)	До 3 баллов	Представление инструктора-методиста
2.	Создание условий для развития познавательного интереса к виду спорта	Интервью на радио, телевидении, публикация, статьи в СМИ	До 3 баллов за каждое интервью, публикацию, статью	Интервью на радио, телевидении, публикация, статьи в СМИ
		Участие в различных проектах учреждения	5 баллов	Представление заместителя директора по спортивной работе
		Участие в организации и проведении общегородских спортивных мероприятий	3 балла за каждое мероприятие	
3.	Достижение спортсменами высоких показателей	За выполнение и подтверждение лицами, проходящими спортивную подготовку спортивных разрядов	С 3 юношеского по 1 юношеский – по 0,33 балла за каждого спортсмена; 3 взрослый, 2 взрослый – по 0,5 балла за каждого спортсмена; 1 взрослый – по 2 балла за каждого спортсмена; КМС – по 3 балла за каждого спортсмена,	Приказ на присвоение (подтверждение) разряда
		Участие в спортивных мероприятиях, включенных в: - Календарный план официальных физкультурных мероприятий и официальных спортивных мероприятий Администрации	Согласно Таблице 2	Итоговые протоколы соревнований

		<p>городского округа «Город Архангельск»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Архангельской области; - Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий. 		
		<p>Результат выступления спортсменов на соревнованиях, включенных в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Календарный план официальных физкультурных мероприятий и официальных спортивных мероприятий Администрации городского округа «Город Архангельск»; - Календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Архангельской области; - Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий. 	Согласно Таблице 3	Итоговые протоколы соревнований
4.	Результативная работа тренера, повышающая имидж школы	95-100% прохождение диспансеризации лицами, проходящих спортивную подготовку	5 баллов	Отчет о прохождении углубленного медицинского обследования спортсменов
		Привлечение в спортивную школу лиц, зачисленных в группы СОГ и ГНП	Пропорционально по 6 баллов за каждую 1,0 ставку работы тренера в группах СОГ и ГНП	Приказ о зачислении в группу
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Невыполнение муниципального задания	Минус 5 баллов	Отчет о выполнении муниципального задания

	(с учетом соблюдения требований и сроков)	Качественное ведение документации (журналы, журналы инструктажей, оформление отчетности)	Отсутствие замечаний – 5 баллов, наличие несущественных замечаний – 3 балла	Представление заместителя директора по спортивной работе
		Наличие замечаний со стороны администрации в части несоблюдения установленной системы документооборота	Минус 3 балла	Служебная записка

Таблица 4 – Критерии оценки и показатели эффективности (качества) деятельности инструктора-методиста

Инструктор - методист			
Качество и интенсивность работы			
1	За высокий уровень проведения физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы	Помощь в подготовке и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий проводимых учреждением, городского округа «Город Архангельск», Министерством по делам молодежи и спорту Архангельской области.	5 баллов
2	За качественный сбор, учет и хранение данных лиц проходящих подготовку в учреждении	Ведение банка данных (по методической работе), своевременное и качественное ведение банка данных лиц проходящих подготовку в учреждении, охваченных различными видами контроля	2 балла
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное исполнение приказов, составление и сдача отчетов, запросов вышестоящих органов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации.	5 баллов
4	За выполнение работ, обязанностей, не входящих в должностные обязанности.	Исполнение обязанностей сотрудников учреждения, временно отсутствующих (отпуск, командировка, больничный и др.)	5 баллов
5	За разработку стратегических документов	Разработка программ, учебно-методических материалов, разработка и внедрение в процесс авторских программ	3 балла
6	За показатели в подготовке спортсменов и судей квалифицированной категории «Юный спортивный судья»	Участие в организации подготовки спортсменов и судей квалифицированной категории «Юный спортивный судья»	3 балла
7	За пропаганду физической культуры и спорта, здорового образа жизни	Участие в проведении «Дней спорта», «Дней открытых дверей», мастер-классов.	4 балла
8	За качественные показатели по соблюдению правил по охране труда и пожарной безопасности	Участие в проведении инструктажей по охране труда и пожарной безопасности	2 балла
Иные показатели, связанные с особенностями труда			
1	Повышение квалификации	Обучение, курсы, тренинги, участия в семинарах подтвержденное сертификатом или договором.	2 балла
2	Выполнение общественных поручений	Выполнение поручений, имеющих в том числе политическое значение как для учреждения, города и области так и общественное.	3 балла