

**Администрация Хвойнинского муниципального округа
Комитет образования**

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
"Детско-юношеская спортивная школа"**

П Р И К А З

**от 25.12.2025 года
р. п. Хвойная**

№ 74-ОД

**«Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 № 1126 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа», с целью повышения должностного оклада руководителя организации и определения его в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, так как он не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа».
2. Признать утратившим силу приказ от 19.09.2025 г. № 53-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа».
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.
4. Проинформировать работников Учреждения о содержании Положения об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» под роспись.
5. Разместить локально-нормативный акт на стенде и на официальном сайте МАОУДО ДЮСШ.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**Директор
МАОУДО ДЮСШ**



Е.В. Закутина

СОГЛАСОВАНО
На собрании трудового коллектива
(протокол № 9 от 24.12.2025 г.)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУДО
ДЮСШ
от 25.12.2025 г. № 74-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 29.07.2024 № 1070 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - организация), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной Администрацией Хвойнинского муниципального округа (далее - Администрация) комиссией по вопросам оплаты труда (далее - комиссия Администрации).

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается распоряжением Администрации.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.8. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не должен превышать расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета.

Порядок определения расчётного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета и расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников организации устанавливается в соответствии с пунктом 3-2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Хвойнинским муниципальным округом, утвержденного постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 № 1126 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа».

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации, заместителя руководителя организации конкретизируется трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – Главой Хвойнинского муниципального округа (далее - Глава округа) на основании решения комиссии Администрации и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и утверждается приказом организации.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии Администрации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_{п1} + Б_о \times К_{п2} + Б_о \times К_{сп1} + Б_о \times К_{сп2}) \times К_{инд}$, где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16101 рублей;

$К_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$К_{п2}$ – коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (в случае наличия двух и более оснований для применения коэффициентов, их размеры суммируются);

$К_{сп1}$ и $К_{сп2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации;

$К_{инд}$ – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

Должностной оклад руководителя организации, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливается в фиксированной сумме.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, подлежит пересмотру комиссией Администрации ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления организацией, на текущий год утверждается распоряжением Администрации в срок до 1 февраля текущего года.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией ($К_{п1}$):

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($К_{п1}$)
-------	-----------------------------------------	-------------------	--------------------------

1	2	3	4
1.	Обучающиеся организаций дополнительного образования	до 240	0,50
		от 240 до 440	0,60
		от 440 и выше	0,70

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, подлежат пересмотру комиссией Администрации на основании служебной записки специалиста комитета образования – куратора организации при изменении в организации следующих показателей:

наличие филиала, структурного подразделения;

наличие дошкольных групп;

организация обучения обучающихся в медицинских организациях;

организация подвоза учащихся к месту учебы;

наличие заочной, очно-заочной формы обучения;

наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ);

наличие котельных, электрических котлов, электрических котельных.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиала, структурного подразделения:		
1.1.	Общеобразовательные организации Дошкольные образовательные организации	за каждый филиал, структурное подразделение	0,10
2.	Наличие дошкольных групп полного дня пребывания детей:		
2.1.	Общеобразовательные организации	до 12 человек	0,05
		от 12 человек до 20 человек	0,10
		от 20 человек до 28 человек	0,15
		от 28 человек и выше	0,20
3.	Организация обучения обучающихся в медицинских организациях:		
3.1.	Общеобразовательные организации	до 30 человек	0,05
		от 30 человек до 60 человек	0,10
		от 60 человек и выше	0,15
4.	Организация подвоза учащихся к месту учебы		
4.1.	Общеобразовательные организации	---	0,05
5.	Наличие заочной, очно-заочной формы обучения		
5.1.	Общеобразовательные	---	0,10

1	2	3	4
	организации		
6.	Наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ) для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА)		
6.1.	Общеобразовательные организации	---	0,10
7.	Наличие собственных котельных, электрических котлов, электрических котельных		
7.1.	Общеобразовательные организации Дошкольные образовательные организации	за котельную	0,10
		за электрическую котельную	0,08
		за электрический котёл	0,05

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере ($K_{сп1}$, $K_{сп2}$):

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности ($K_{сп2}$) - 0,25;

за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда ($K_{сп1}$):

общеобразовательные организации, расположенные в городской местности – 0,15;

дошкольные образовательные организации, расположенные в городской местности – 0,15;

организации дополнительного образования детей – 0,05.

2.2.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры окладов заместителя руководителя организации определяются в пределах рекомендуемого настоящим Положением пунктов диапазона должностных окладов и устанавливаются Положением об оплате труда организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя

организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время. Выплаты производятся за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Выплаты осуществляются в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя, главного

бухгалтера организации, 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;

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, заместителю руководителя организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя организации на основании распоряжения Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации на основании приказа организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

в отношении руководителя организации определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации;

в отношении руководителя организации, впервые назначенного на эту должность и руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его (или его предшественника) деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии Администрации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом показателей результативности деятельности руководителя организации, утвержденных Постановлением Администрации.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации проводится комиссией Администрации в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 декабря

календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Администрации рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится руководителю организации, являющемуся временно исполняющим обязанности руководителя организации.

На текущий финансовый год руководителю организации устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в фиксированном размере за:

- организацию выполнения работ, не предусмотренных муниципальным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 15 000 рублей;

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 15 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии Администрации и утверждается распоряжением Администрации.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации (Приложение № 3).

В отношении заместителя руководителя организации, впервые назначенного на эту должность и руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 50 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его (или его предшественника) деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчет, поданный в письменном виде заместителем руководителя организации об оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому пункту и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

- ежемесячно за поощрения:

- государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения» - 10

- ежемесячно за ученые степени:

- кандидат наук – 25

- доктор наук – 60

- единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования

Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации, заместителя руководителя организации в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя организации, заместителя руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

Заседания комиссии Администрации, комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет оформляется протоколом заседания комиссии Администрации, комиссии организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в

пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 2 к Положению.

Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности представляет специалисту комитета образования – куратору организации - отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист комитета образования – куратор организации - визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию Администрации. По результатам рассмотрения отчета комиссия Администрации ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года – не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста комитета образования – куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии Администрации Главой округа принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается распоряжением Администрации.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, в соответствии с приложением № 4 к Положению.

Заместитель руководителя организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 4, представляет в комиссию по вопросам оплаты труда работников организации отчет об оценке эффективности деятельности заместителя руководителя организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. По результатам рассмотрения отчета, комиссия ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года – не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителю организации).

По результатам рассмотрения отчета комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом образования принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое утверждается

приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании распоряжения Администрации с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается распоряжением Администрации с учетом положений абзацев 7-9 подпункта 2.4.5.1.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 20 процентов.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в абзаце семь настоящего пункта:

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

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, организацию и выполнение мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении: руководителя принимается комиссией Администрации на основании служебной записки председателя комитета образования;

заместителя руководителя организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации, заместителю руководителя организации может устанавливаться полугодовая премия в размере, не превышающем 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы организации:

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности организации (проживание и предоставление услуг);
- от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;
- от предоставления ресурсов организации – помещения, оборудования (аренда).

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации в соответствии с решением комиссии Администрации на основании заявления руководителя организации, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, заместителю руководителя, главного бухгалтера организации и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях – при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и утверждается приказом организации.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

принимается:

в отношении руководителя организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя организации	заместителя руководителя
1	2	3	4
1.	Организации дополнительного образования детей	3	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации) (далее - работники организации) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Положения.

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю, представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсирующих, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов, определяемых комиссией организации.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников организации предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	14026

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2025 г. (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2025 г. (рублей)
1	2	3	4	
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,	4619	4827

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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;

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

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <*> - 15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <*> - 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*> - 35;

за наличие ученой степени – кандидат наук <*> - 20;

за наличие ученой степени – доктор наук <*> - 45;

за организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*> - 10.

<*> устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками

<*> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, в следующих размерах:

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*> - 15.

<*> устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливают в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет штатным работникам организации производятся в установленном комиссией организации размере:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы тренера-преподавателя, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических должностях. В стаж работы сторожа (вахтера), уборщика служебных помещений, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы по основному месту работы.

В случае, если у работников организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определение ее размеров осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом комитета образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 300 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации (Приложение 3).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленным Положением.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников организации осуществляется 2 раза в год и устанавливаются на периоды с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работника организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее

- 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- 1 августа календарного года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <*>:

- за высшую квалификационную категорию - 25;
- за первую квалификационную категорию - 20;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <*>: – 18 (за исключением тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки),

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах

образовательных организаций), расположенных в сельской местности <*>
- 20

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников за:

- приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>: – 25;

- работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом с отличием <***>: – 30;

- работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом <***>: – 15;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

- начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

- при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

государственные награды, установленные [Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»](#), ведомственные награды, установленные [Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»](#) и [Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»](#) <***>: – до 100.

<*> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников

<***> устанавливается к должностному окладу.

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за квартал.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки

эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными Положением и указанными в приложении № 4.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решение об установлении премиальных выплат производится комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации – заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации – руководителем.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из бюджета округа, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.6.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой должности.

3.9. В случае задержки выплаты работникам организации заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная
школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки результативности деятельности руководителя организации

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность учреждения			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствия действующему законодательству	соответствие документов, регламентирующих деятельность учреждения, законодательству Российской Федерации	5
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	3
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2
		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции (иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя, не менее 2 раза в год	2

1.2	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период	95 процентов и более	5
		менее 95 процентов	0
1.3	Выполнение учреждением соглашений с образовательными организациями	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей образовательных организаций по ведению бухгалтерского учета отсутствие административных штрафов на руководителей обслуживаемых образовательных организаций	15
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения правил по охране труда	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	4
1.5	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения и (или) на официальном сайте Администрации Хвойнинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии	7
1.6	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания), своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	7
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	5
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5

2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	5
2.4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей директора учреждения	отсутствие дисциплинарных взысканий у директора учреждения в течение отчетного периода	5
2.5	Своевременность начисления и выплата в установленные сроки заработной платы работникам учреждения, работникам обслуживаемых организаций	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам	5
2.6	Своевременная уплата налогов и сборов	соблюдение сроков	5
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной отчетности, ответов на поступающие запросы	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	5
2.8	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	5
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 процентов от штатного расписания	5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат руководителю образовательной
организации)

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации, учреждения			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	10
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципального учреждения, муниципальной образовательной организации: наличие официального сайта организации, учреждения и/или раздела с информацией об организации, учреждении на сайте учредителя (да/нет) регулярное размещение информации об организации, учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www. bus.gov.ru (да/нет) своевременное размещение планов графиков организации, учреждения в Единой информационной системе www. zakupki.gov.ru (да/нет)	наличие всех составляющих, информация актуальная	10
		частичное наличие составляющих, информация размещена не в полном объеме или в неактуальном виде	3
		отсутствие всех составляющих	0
II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения			
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	соблюдаются	5
		не соблюдаются	0

2.2	Исполнение постановления Администрации Хвойнинского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	соблюдается	3
		не соблюдается	0
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	5
		наличие	0
2.4	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией соглашений	соблюдается	10
		соблюдается, но имеются нарушения	3
		не соблюдается	0
III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	5
		наличие	0
3.2	Выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	квота выполнена	2
		квота не выполнена	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		50

**Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная школа»**

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности	Количество баллов
1	2	
1. Заместитель руководителя		
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Да – 30 баллов Частичное исполнение – 20 баллов
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Частичное исполнение – 5 баллов Исполнение – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50 баллов
2. Педагогические работники		
2.1.	Тренер - преподаватель	
2.1.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта	Да – 10 баллов Отклонение от программы – 0 баллов
2.1.2.	Сохранность контингента	Сохранность 95% - 10 баллов Сохранность – 85% - 5 баллов Сохранность 50% - 0 баллов
2.1.3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	Да – 5 баллов
2.1.4.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы. Участие ранее (не менее 4 лет) в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже всероссийского уровня	Да – 5 баллов

2.1.5.	Участие в профессиональных конкурсах по профилю деятельности	Да – 5 баллов
2.1.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию	Да – 5 баллов
2.1.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Да – 5 баллов
2.1.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований), отсутствие травм	Да – 5 баллов
2.1.7.	Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы)	Да – 5 баллов
2.1.8.	Информационная активность Представление материалов на официальный сайт образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	Да – 10 баллов
2.1.9.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Да – 5 баллов
2.1.10.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	Да – 10 баллов
2.1.11.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	Да – 5 баллов
2.1.12	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	Да – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100 баллов
3.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож)	
3.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Да – 10 баллов
3.2.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	Да – 10 баллов
3.3.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да – 10 баллов
3.4.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Да – 10 баллов

3.5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Да – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50 баллов

**Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»**

**ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности работников организации по
итогам работы за квартал**

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности	Количество баллов
1	2	
1. Заместитель руководителя		
1.1.	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	10 баллов
1.2.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	10 баллов
1.3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	10 баллов
1.4	Инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	10 баллов
1.5	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50 баллов
2. Педагогические работники		
2.1.	Тренер - преподаватель	
2.1.1.	Сохранность контингента	Сохранность 95% - 10 баллов Сохранность – 85% - 5 баллов
2.1.3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	Да – 5 баллов
2.1.4.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы	Да – 5 баллов
2.1.5.	Участие в профессиональных конкурсах по профилю деятельности	Да – 5 баллов
2.1.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию	Да – 5 баллов
2.1.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Да – 5 баллов
2.1.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований), отсутствие травм	Да – 5 баллов
2.1.7.	Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы)	Да – 5 баллов
2.1.8.	Информационная активность Представление материалов на официальный сайт образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	Да – 10 баллов

2.1.9.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Да – 5 баллов
2.1.10.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	Да – 10 баллов
2.1.11.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	Да – 5 баллов
2.1.12	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	Да – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100 баллов
3.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож)	
3.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Да – 10 баллов
3.2.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	Да – 10 баллов
3.3.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да – 10 баллов
3.4.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Да – 10 баллов
3.5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Да – 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50 баллов