



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОВИШЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.10.2024 № 1061  
г. Малая Вишера

**О внесении изменения в  
Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области**

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменение в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 17.09.2020 № 913, изложив его в прилагаемой редакции.
2. Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2024 года.
3. Опубликовать постановление в бюллетене «Возрождение».

Глава Администрации      Д.Б. Платонов



Приложение

к постановлению Администрации  
муниципального района  
Новгородской области  
от 28.10.2024 № 1061

«УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
муниципального района  
от 17.09.2020 № 913

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного**  
**образования, подведомственных комитету по физической культуре и**  
**спорту Администрации Маловишерского муниципального района**  
**Новгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района Новгородской области «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области (далее – комитет, муниципальный район), реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. При утверждении положения об оплате труда работников учреждений предусматривается условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета.

1.4. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих комитета на установленную численность муниципальных служащих и служащих комитета и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится комитетом до руководителя учреждения, не позднее 25 декабря текущего года.

1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда в том числе указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы Президента Российской Федерации) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.6. Оплата труда работников учреждения состоит из:  
должностного оклада (ставки);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

1.7. В целях дифференциации должностных окладов работников учреждения система оплаты труда включает повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать размера 2,9 должностного оклада.

Критериями для установления повышающего коэффициента к должностному окладу являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;  
действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;  
активное участие работника в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения – комитетом и оформляется приказом комитета.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.10. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Закон № 82-ФЗ).

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.

1.11. Установленные размеры должностных окладов подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области, муниципального района. При индексации (увеличении) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.12. По тексту Положения пределы числовых значений, в которых указано «до», следует понимать как «включительно».

1.13. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением на основании Положения, должны предусматриваться конкретные размеры должностных окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и

профессий – с обязательным указанием конкретных должностей) и иных выплат (в абсолютном значении и (или) в процентах к должностному окладу, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. При этом в указанном положении не должна использоваться такая терминология, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» (должностных окладов).

1.14. Учреждение вправе создавать комиссию по вопросам оплаты труда, правомочную рассматривать два и более из следующих вопросов оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения):

установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, и определение ее размера;

оценка эффективности деятельности работников учреждения;

принятие решения о выплате единовременной (разовой) премии;

рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

## **2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом № 82-ФЗ.

2.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда работников учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается **комитетом** в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности не больше 5, равной:

Кратность	Общее количество баллов учреждения
<b>3,6</b>	<b>0</b>
3,8	1
4,0	2
4,2	3
4,4	4
4,6	5
4,8	6

Категория учреждения для расчета предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется с учетом расчетных показателей для отнесения учреждения к определенной категории (первой, второй, третьей или четвертой) **согласно приложению №2** к Положению.

К первой категории относятся учреждение, сумма расчетных показателей которого превышает 20 баллов.

Ко второй категории относятся учреждение, сумма расчетных показателей которого составляет от 15 до 20 баллов.

К третьей категории относятся учреждение, сумма расчетных показателей которого составляет от 10 до 14 баллов.

К четвертой категории относятся учреждение, сумма расчетных показателей которого составляет до 9 баллов.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается не реже одного раза в три года в зависимости от общего количества баллов, суммированных по двум показателям, установленным в приложении № 3 к Положению.

Учреждение в срок до 15 января текущего календарного года, представляют в комитет следующие сведения:

сведения о среднемесячной заработной плате работников учреждения за предшествующий год (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения);

об объеме доходов учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за предшествующий год;

о расчетных показателях (в баллах) для отнесения учреждения к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой) по форме согласно приложению № 3 к Положению.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Исчисленный таким образом должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

2.7. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения **комитет** исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.8. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта.

Выплаты по повышающим коэффициентам не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту устанавливаются работникам с момента возникновения права на такую выплату, в случае если документ, подтверждающий наличие основания для установления выплаты, находится у работодателя, в иных случаях – со дня представления соответствующего документа работником.

2.8.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4;

вторая квалификационная категория – 0,2.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя, заместителя руководителя учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя, заместителя руководителя учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.8.2. Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя учреждения устанавливается на календарный год.

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

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя учреждения устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 4 к Положению.

2.9. Решение об установлении стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

2.10.1. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.10.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.10.3. Выплаты за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.10.4. В случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.10.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.10.6. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей

147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4% должностного оклада;

2.10.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения – приказ учреждения.

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

2.12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения осуществляются ежемесячно.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в размере до 400% должностного оклада.

2.12.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных органами местного самоуправления муниципального района – в размере до 25 % должностного оклада.

2.12.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 2 до 5 лет – 10% должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 30% должностного оклада;

свыше 15 лет – 40% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет руководителю учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией **комитета** по установлению стажа работы и размера выплаты к должностному окладу за выслугу лет, состав которой утверждается приказом **комитета**.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты к должностному окладу за выслугу лет, состав которой утверждается приказом учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере физической культуры и спорта (работникам общеотраслевых профессий в стаж работы также засчитывается время работы по соответствующей профессии или должности в организациях и учреждениях иной отраслевой принадлежности);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры и спорта, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

2.13. К должностному окладу заместителя руководителя учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки учащегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, может применяться стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения может устанавливаться за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как проходящего дополнительную образовательную программу спортивной подготовки (спортивную подготовку) в учреждении, так и ранее проходившего дополнительную образовательную программу спортивной подготовки (спортивную подготовку), и переданного для дальнейшего прохождения дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (спортивной подготовки) в другое учреждение.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке обучающего (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения

следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к должностному окладу соответственно может увеличиваться и устанавливаться новое исчисление срока его действия.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу заместителя руководителя учреждения устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 5 к Положению.

#### **2.14. Премияльные выплаты по итогам работы:**

2.14.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности его деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.14.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, в соответствии с установленными в приложении № 6 к Положению критериями оценки эффективности его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.14.3. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя учреждения проводится ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными в приложении № 6 к Положению критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.14.4. Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности, которой утверждаются приказом комитета.

2.14.5. Отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения представляется в оценочную комиссию независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда:

по руководителю учреждения – ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), по форме согласно приложению № 7 к Положению;

по учреждению – ежегодно не позднее 20 декабря отчетного года по форме согласно приложению № 8 к Положению.

2.14.6. По результатам рассмотрения отчетов об оценке эффективности деятельности при наличии экономии фонда оплаты труда оценочная комиссия

готовит предложения о премировании руководителя учреждения и конкретном размере премиальных выплат либо об отказе в премировании руководителю учреждения. На основании предложений оценочной комиссии работодателем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения и оформляется приказом комитета.

2.14.7. Премирование заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями №№ 9,10 к Положению.

2.14.8. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.14.9. Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее – оценочная комиссия, созданная учреждением).

2.14.10. Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 11 к Положению.

2.14.11. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения (об отказе в премировании заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения). На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом учреждения. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности их деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.14.12. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %.

**Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения составит меньше 50 % или при наличии дисциплинарного взыскания.**

2.15. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения 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, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией комитета на основании служебной записки специалиста комитета;

заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения принимается комиссией учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.5. - 2.7. Положения.

2.16. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – комитетом и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.17. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения 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 на основании письменного заявления члена

семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – комитетом и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

### **3. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения)**

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) определяются в трудовом договоре.

3.2. Оплата труда работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) в соответствии с приложением № 12 к Положению и применения повышающих коэффициентов к должностному окладу по занимаемой должности. Порядок установления должностного оклада тренеров-преподавателей (включая старшего) определен пунктом 3.4 Положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, наименования которых соответствуют единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, или иным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от сложности труда данных работников учреждения.

3.4. Оплата труда тренеров-преподавателей (включая старших) (далее тренеры-преподаватели) учреждения производится из расчета учебно-тренировочной нагрузки за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями учреждений характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебно-тренировочной работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебно-тренировочной нагрузки, определяемом из расчета 18 часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы (далее – нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы оплачивается тренерам-преподавателям с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (далее – другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности тренеров-преподавателей, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта, определяется на основе должностного оклада.

Размер должностного оклада тренеров-преподавателей, определяется по формуле:

$ДО = \text{Ставка} \times \text{Объем}_{\text{нагрузки}} / \text{Норма}_{\text{часов}}$ , где:

ДО – должностной оклад тренера-преподавателя за весь объем учебно-тренировочной работы (далее – ДО), рублей;

Ставка – ставка заработной платы за календарный месяц на основе квалификационных уровней ПКГ (согласно приложению № 12) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), рублей;

Объем<sub>нагрузки</sub> – фактический объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю, часов;

Норма<sub>часов</sub> – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов), часов.

За педагогическую работу, выполняемую тренером-преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки.

3.5. К должностным окладам работников учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта.

Выплаты по повышающим коэффициентам не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту устанавливаются работникам с момента возникновения права на такую выплату, в случае если документ, подтверждающий наличие основания для установления выплаты, находится у работодателя, в иных случаях – со дня представления соответствующего документа работником.

3.5.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу работника устанавливается на срок действия квалификационной категории тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу работника учреждения устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к должностному окладу устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.5.2. Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к должностному окладу устанавливается на календарный год.

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

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к должностному окладу работника устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 4 к Положению.

3.6. Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностному окладу работника учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника учреждения производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) педагогической нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогического работника учреждения (сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы), производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы в одинарном размере, оплата которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

3.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.2. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.3. Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.4. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх

месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда;

3.8.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.10. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам по занимаемой должности.

3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.11.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и выплачивается ежемесячно.

Размеры и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом учреждения.

При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям учитывается фактическая численность обучающихся в группах путем суммирования выплат в процентах за каждого обучающегося по этапам подготовки, указанных в приложении № 13 к настоящему Положению, с учетом групп видов спорта (к первой группе видов спорта относятся все виды спорта, за исключением командно-игровых видов спорта, ко второй группе видов спорта относятся командно-игровые виды спорта).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением тренеров-преподавателей, определяется в размере до 400% должностного оклада.

3.11.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% должностного оклада;

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50 % должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных комитетом – в размере до 25 % должностного оклада.

3.11.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы к должностному окладу и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

от 2 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 20 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 40 % должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет работникам учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты к должностному окладу за выслугу лет, состав которой утверждается приказом учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере физической культуры и спорта (работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы также засчитывается время работы по соответствующей профессии или должности в организациях и учреждениях иной отраслевой принадлежности);

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры и спорта, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

3.11.4. Выплаты тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет в размере 30 процентов к должностному окладу.

3.11.5. Выплаты за результативное участие в подготовке занимающегося, спортсмена (команды) устанавливаются к должностному окладу следующих работников:

тренеру-преподавателю (тренеру, преподавателю) учреждения и тренерскому составу (при бригадном методе работы), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным специалистам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплаты к должностному окладу работников устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты к должностному окладу работников устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия – в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплат к должностному окладу работников соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты к должностному окладу работников за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в размерах в соответствии с приложением № 5 к Положению.

3.11.6. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе за сохранность контингента, устанавливается в размере 5 процентов от должностного оклада.

3.11.7. Ежемесячная выплата тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил дополнительную образовательную программу спортивной подготовки в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, устанавливается в размере 5 процентов от должностного оклада.

3.11.8. Ежемесячная выплата тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, устанавливается в размере 5 процентов от должностного оклада.

3.11.9. Ежемесячная выплата педагогическим работникам и инструкторам по спорту, непосредственно обеспечивающих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.11.10. Ежемесячная выплата педагогическим работникам в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 15 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада.

### 3.12. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.12.1. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за месяц, квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями №№ 14, 15 к Положению.

Критерии оценки могут быть откорректированы, дополнены в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

Общие показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии оценки эффективности деятельности устанавливаются для всех работникам учреждения и оцениваются по шкале из расчета максимального количества баллов, равного 60.

Дополнительные показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии оценки эффективности деятельности устанавливаются по отдельности для каждой группы работников учреждения и оцениваются по шкале из расчета максимального количества баллов, равного 40.

3.12.2. Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, предусмотренные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.12.3. Работники учреждения независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 11 к Положению.

3.12.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия учреждения готовит предложения о премировании работников учреждения

(отказе в премировании работникам учреждения). На основании предложений оценочной комиссии директором учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.12.5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50% или при наличии дисциплинарного взыскания.

3.12.6. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежемесячно, ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

3.12.7. В целях поощрения работников учреждения 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 другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.

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

3.13. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения, ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.14. В случае смерти работника учреждения 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 на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.15. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждения.

---



## Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений**

#### **1. Административно-управленческий персонал<sup>1</sup>:**

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора учреждения
3. Главный бухгалтер
4. Начальник отдела (заведующий структурным подразделением)

#### **2. Вспомогательный персонал<sup>2</sup>:**

1. Администратор
2. Бухгалтер
3. Дворник
6. Документовед
4. Кассир
5. Секретарь руководителя
6. Специалист по кадрам
7. Специалист по связям с общественностью
8. Уборщик служебных помещений
9. Уборщик территорий
10. Рабочий

---

<sup>1</sup> К административно-управленческому персоналу могут быть отнесены иные специалисты, указанные в разделе «Должности специалистов» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

<sup>2</sup> К вспомогательному персоналу могут быть отнесены иные служащие, указанные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37.



Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ РАСЧЕТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ\***  
для отнесения учреждения к определенной категории  
(первой, второй, третьей или четвертой)

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя деятельности учреждения	Единица измерения	Критерии оценки деятельности учреждения	Показатель по учреждению	Количество баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Контингент организации, под которым понимается численность обучающихся, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по дополнительным образовательным программам в данной организации на основании плана комплектования организации, заключенных договоров по спортивной подготовке, а также услуги по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта	человек	свыше 1000 человек - 5 баллов; от 500 до 1000 человек - 4 балла; от 200 до 500 человек - 3 балла; от 100 до 200 человек - 2 балла; менее 100 человек - 1 балл		
2.	Численность обучающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и осваивающих дополнительные образовательные программы в данном учреждении	% количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента	количество лиц, имеющих спортивный разряд, 100 % от всего контингента при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, свыше 50 % от контингента - 5 баллов; количество лиц, имеющих спортивный		

1	2	3	4	5	6
		обучающихся	<p>разряд, 100 % от всего контингента при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, до 50 % от всего контингента - 4 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, от 90 % до 100 % от всего контингента при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС, до 10 человек - 3 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, от 70 % до 90 % от всего контингента занимающихся - 2 балла;</p> <p>количество лиц, имеющих спортивный разряд, менее 70% от всего контингента обучающихся - 1 балл</p>		
3.	Годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях (рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работы за предыдущий год)	ч/дн	<p>свыше 2400 ч/дн в год - 5 баллов;</p> <p>от 1800 ч/дн до 2400 ч/дн в год - 4 балла;</p> <p>от 1200 ч/дн до 1800 ч/дн в год - 3 балла;</p> <p>от 600 ч/дн до 1200 ч/дн в год - 2 балла;</p> <p>до 600 ч/дн в год - 1 балл</p>		
4.	Суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта (рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния)	ЕПС	<p>свыше 300 человек - 5 баллов;</p> <p>от 200 до 300 человек - 4 балла;</p> <p>от 100 до 200 человек - 3 балла;</p> <p>от 50 до 100 человек - 2 балла;</p> <p>менее 50 человек - 1 балл</p>		
5.	Численность спортсменов, участвующих в чемпионатах и первенствах России (включая любители)	% количества лиц, занявших	свыше 70 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всерос-		

1	2	3	4	5	6
	<p>тельские), Европы, мира, а также Олимпийских играх (рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований), а также иных всероссийских и международных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях, в том числе за пределами Российской Федерации</p>	<p>определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся</p>	<p>соссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших 1 место - 5 баллов;</p> <p>свыше 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших 1 место - 4 балла;</p> <p>свыше 70 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях - 3 балла;</p> <p>не менее 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях - 2 балла;</p> <p>от 10 до 50 % лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях - <b>1 балл</b></p>		

Сокращения, используемые в таблице:

ЗМС - заслуженный мастер спорта России;

МСМК - мастер спорта России международного класса;

МС - мастер спорта России;

КМС - кандидат в мастера спорта;

ч/дн- человеко-дней;

ЕПС - единовременная пропускная способность.

---

\* Заполняется учреждением самостоятельно



Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ**

эффективности деятельности учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения	Количество баллов
1.	Категория учреждения, определенная в соответствии с перечнем расчетных показателей для отнесения учреждения к определенной категории (первой, второй, третьей или четвертой):	
	1 категория	3
	2 категория	2
	3 категория	1
	4 категория	0
2.	Объем доходов учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:	
	свыше 25 млн. руб. в год	3
	20-25 млн. руб. в год	2
	5-20 млн. руб. в год	1
	0-5 млн. руб. в год	0



## Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

### РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,5-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания	0,1-0,2
5.	За золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО	0,1-0,2
6.	За наличие ученой степени: доктора наук кандидат наук	0,2 (но не более 7000 рублей) 0,1 (но не более 3000 рублей)



Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**РАЗМЕРЫ**

выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), в % к окладу (должностному окладу)		
			Тренеру-преподавателю (тренеру) учреждения	Тренерско-преподавательскому составу (при бригадном методе работы)	заместителю руководителя учреждения и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2

1	2	3	4	5	6
1.4.	Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.1.	Чемпионат России, кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.1.	За подготовку команды (членов)	1	до 100	до 10	до 5

1	2	3	4	5	6
	команды), занявшей места: на Чемпионате России; на кубке России	2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	<b>За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях</b>	<b>1</b>	<b>до 40</b>	до 4	<b>до 2</b>
		<b>2-3</b>	<b>до 20</b>	до 2	<b>до 1</b>
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-



Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
 эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения  
 и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы	Подготовка и утверждение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	<b>5</b>
		Подготовка и утверждение календарного плана физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	<b>5</b>
1.2.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	<b>5</b>
		Невыполнение муниципального задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	<b>0</b>

1	2	3	4
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	<b>5</b>
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	<b>-2</b>
1.4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	<b>Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам</b>	<b>5</b>
1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания муниципальных услуг/выполнения работ	<b>Отсутствие письменных жалоб</b> , поступивших от граждан, <b>на качество оказания муниципальных услуг/выполнения работ</b> , признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	<b>3</b>
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих, контрольно-надзорных органов	-2
1.6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<b>Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении</b> в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	<b>5</b>
1.7.	Обеспечение деятельности наблюдательного совета в учреждении	<b>Проведение наблюдательного совета не реже одного раза в квартал</b> , качественная и своевременная подготовка документов для проведения наблюдательного совета	<b>4</b>

1	2	3	4
1.8.	<b>Заключение энергосервисного контракта</b> или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности – 100 %	3
1.9.	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	<b>Реализация приоритетного проекта</b> или участие в работе ведомственного проектного офиса	<b>10</b>
<b>2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя</b>			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	<b>Соблюдение сроков представления сведений, отчетов</b> и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	<b>4</b>
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-2
2.2.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	<b>Качественное представление бухгалтерских отчетных</b> данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	<b>5</b>
2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	<b>Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности,</b> приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	<b>8</b>
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-2
		<b>Наличие локального правового акта, регулирующего расходование внебюджетных средств</b>	<b>1</b>
		<b>Наличие локального правового акта, регулирующего расходование средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи</b>	<b>1</b>
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	<b>Отсутствие кредиторской задолженности</b>	<b>2</b>
2.5.	Снижение просроченной дебиторской задолженности	<b>Отсутствие просроченной дебиторской задолженности на отчетную дату</b>	<b>4</b>

1	2	3	4
2.6.	<b>Увеличение размеров доходов от приносящей доход деятельности</b> (внебюджет) в бюджете учреждения с прогнозным показателем на соответствующий год	<b>Выполнение прогнозного показателя – 100%</b>	2
2.7.	Своевременность и полнота ответов на запросы, письма, обращения	<b>Соблюдение сроков представления и полноты ответов на запросы, письма, обращения</b>	<b>4</b>
		Нарушение сроков представления, подготовка информации не в полном объеме по запросам, в ответах на письма и обращения	-2
<b>3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги/ выполняющими государственные работы	<b>Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги/ выполняющими муниципальные работы, составляющая 90 % и более</b>	<b>8</b>
		<b>Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги/ выполняющими муниципальные работы, составляющая менее 90 %</b>	<b>6</b>
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих муниципальные услуги/ выполняющих работы	<b>Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих муниципальные услуги/ выполняющих работы</b>	<b>5</b>
3.3.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	Осуществление мероприятий по организации <b>заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам</b> (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	<b>5</b>
3.4.	Сохранение положительного климата в коллективе учреждения	<b>Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения</b>	<b>2</b>

1	2	3	4
3.5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	0
		Невыполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	-3



Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ОТЧЕТ**  
об эффективности деятельности учреждения  
за \_\_\_\_\_ год

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_



Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ОТЧЕТ**  
об эффективности деятельности руководителя учреждения  
за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия

(подпись)

\_\_\_\_\_



Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме	25
2.	Подготовка календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	Своевременная подготовка календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	5
3.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
5.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	10

6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания муниципальных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-10
7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10

Приложение № 10

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
 эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения и критериев  
 оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	20
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-10
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	20
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10

1	2	3	4
5.	Своевременность подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения и его выполнения	Соблюдение сроков подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения его выполнения	10

Приложение № 11

к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования, подведомственных комитету  
по физической культуре и спорту  
Администрации Маловишерского муниципального  
района Новгородской области

**ОТЧЕТ**  
об эффективности деятельности работника учреждения  
за \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения</b>	<b>Критерий оценки эффективности деятельности</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество баллов по оценке работника</b>	<b>Количество баллов по оценке комиссии</b>
1.					
2.					
3.					
<b>ИТОГО</b>					

Работник учреждения \_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_



## Приложение № 12

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта

Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта, по ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер должностного оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	6655,00
1.2.	2 квалификационный уровень	7918,00
2.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	9647,00
2.2.	2 квалификационный уровень	10587,00
2.3.	3 квалификационный уровень	10850,00
3.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	11443,00
3.2.	2 квалификационный уровень	11845,00

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников

Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, по ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер должностного оклада (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	6655,00
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	8417,00
2.2.	2 квалификационный уровень	8585,00
2.3.	3 квалификационный уровень	8749,00
2.4.	4 квалификационный уровень	9014,00
2.5.	5 квалификационный уровень	10269,00
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	10574,00
3.2.	2 квалификационный уровень	11001,00
3.3.	3 квалификационный уровень	11223,00
3.4.	4 квалификационный уровень	11554,00

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, по ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер должностного оклада (руб.)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	8307,00
1.2.	2 квалификационный уровень	9179,00
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	9682,00
2.2.	2 квалификационный уровень	9883,00
2.3.	3 квалификационный уровень	10077,00
2.4.	4 квалификационный уровень	10269,00
2.5.	5 квалификационный уровень	10477,00
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	11666,00
3.2.	2 квалификационный уровень	12826,00
3.3.	3 квалификационный уровень	13116,00

1	2	3
3.4.	4 квалификационный уровень	14276,00
3.5.	5 квалификационный уровень	14581,00
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	15894,00
4.2.	2 квалификационный уровень	20415,00
4.3.	3 квалификационный уровень	26259,00

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих

Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, по ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер должностного оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	6331,00
1.2.	2 квалификационный уровень	6524,00
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	8984,00
2.2.	2 квалификационный уровень	9371,00
2.3.	3 квалификационный уровень	9688,00
2.4.	4 квалификационный уровень	10201,00

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников образования

Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников образования, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер ставки (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень	6658,00
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

2.1.	1 квалификационный уровень	7258,00
2.2.	2 квалификационный уровень	7412,00
3.	ПКГ должностей педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень	8877,00
3.2.	2 квалификационный уровень	9817,00
3.3.	3 квалификационный уровень	10645,00
3.4.	4 квалификационный уровень	10783,00
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
4.1.	3 квалификационный уровень	12184,00

Приложение № 13

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**РАЗМЕРЫ**

выплат за одного обучающегося на этапах подготовки

№ п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	Виды спорта I группы		Виды спорта II группы	
			Размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада (должностного оклада)		Размер выплат за подготовку одного обучающегося, в % от оклада (должностного оклада)	
			Спортивная подготовка	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта
1	2	3	4	6	7	9
1.	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	-	1	-	1
2.	Этап начальной подготовки	До года	3	3	3	3
		Свыше года	4	3	4	3
3.	Тренировочный этап	До двух лет	6	4	5	4
		Свыше двух лет	14	6	7	5
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	30	13	20	10
5.	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	40	-	25	-



Приложение № 14

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

эффективности деятельности работников учреждения  
и критериев оценки эффективности их деятельности

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения</b>	<b>Критерий оценки эффективности деятельности</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
2.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10

Приложение № 15

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1. Работники учреждения, занимающие должности руководителей структурных подразделений:			
1.1.	Эффективное планирование и общее руководство структурным подразделением	Отсутствие замечаний руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на работу структурного подразделения	30
1.2.	Отсутствие административных штрафов по результатам проверок и отсутствие замечаний по результатам контрольных мероприятий	Отсутствие административных штрафов по результатам проверок и отсутствие замечаний по результатам внутренних контрольных мероприятий	10
2. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки:			
2.1.	За призовые места в соревнованиях различного уровня: на международном уровне; на всероссийском уровне; на межрегиональном уровне; на региональном уровне; на муниципальном уровне	Наличие призовых мест (оценивается по наивысшему результату)	20 20 15 15 10
2.2.	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
2.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных муниципальных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	10
3. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, за исключением работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки:			

3.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
3.2.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных муниципальных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления муниципальных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	20
<b>4. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые профессии рабочих:</b>			
4.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
4.2.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
<b>5. Работники учреждения, занимающие должности медицинских и фармацевтических работников:</b>			
5.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
5.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
5.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
<b>6. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих:</b>			
6.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
6.2.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
6.3.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10