|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной  профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П. Воробьева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБУ ДО «СШ» «Барс»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Гайдай  Приказ №\_\_\_\_-ОД  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « спортивной школы» «Барс».**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « спортивная школа» «Барс» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района».

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников учреждения в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются Постановлением Администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района в соответствии с *приложением № 1* к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства образования   
и науки Российской Федерации:

а) от 05.05.2008 [№ 216н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3330ED1FD1DDD16EEA5FB05FE042v3G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3A36E91CD6D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

в) от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Система оплаты труда работников «СШ»»Барс» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа

соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников муниципального учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых

коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, работника полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

2.4.Положение об оплате труда в «СШ» «Барс» устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом учреждения.

2.5. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются   
в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 20%;

при наличии первой квалификационной категории на 15%.

**3. Виды выплат компенсационного характера, размеры**

**и условия их осуществления**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Конкретные размеры выплат определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда и устанавливаются в коллективном договоре учреждения и трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Выплата (доплата) и осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата (доплата) за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты (доплаты) определяется в трудовом договоре с работником.

**4.Виды выплат стимулирующего характера работникам учреждения, размеры и условия их осуществления**

4.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

г) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее - региональная выплата);

д) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате персональных стимулирующих выплат.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной в *приложении № 2* к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Положении.

Учреждение при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда вправе детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять установленные настоящим Положением критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ принимает специально созданная в учреждении комиссия. Протокол заседания комиссии направляется руководителю учреждения. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. При установлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ применяется балльная оценка.

4.4. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

Сi - общий абсолютный размер балльных выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

С 1балла - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц.

4.5. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

4.7. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и

сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения. Все поручения оформляются в письменном виде за подписью руководителя с указанием задания, сроков исполнения и ожидаемых результатов.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 30 баллов для всех педагогических работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.8. Выплаты по итогам работы за год.

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

 - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

 - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

kj - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

 рассчитывается по формуле:



где:

Э - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в районах с особыми климатическими условиями);

m - фактическая численность педагогических работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

4.10. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно *приложению N 3* к настоящему Положению или устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы учреждения за год работникам, принятым в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.11. Персональные выплаты к настоящему положению устанавливаются в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7FmFI0C), указанных в *приложении № 4* .

4.11.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.11.2. Выплата за непрерывный трудовой стаж для педагогических работников входит стаж педагогической работы в образовательном учреждении.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

4.11.3. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.11.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=4B068A2A9BEBF4D5410D193D851868F292700260381D649DAAB25265091CC91EJ0FDI) Красноярского края от 29.10.2014 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=4B068A2A9BEBF4D5410D193D851868F292700260381D649DAAB25265091CC91EJ0FDI) Красноярского края от 29.10.2014 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=4B068A2A9BEBF4D5410D193D851868F292700260381D649DAAB25265091CC91EJ0FDI) Красноярского края от

29.10.2014 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=4B068A2A9BEBF4D5410D193D851868F292700260381D649DAAB25265091CC91EJ0FDI) Красноярского края от 29.10.2014 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата, которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера минимальной заработной платы, установленного   
в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника

учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного муниципальными правовыми актами для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера

минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)   
(в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях   
с особыми климатическими условиями.

**5.Виды выплат стимулирующего характера педагогам в рамках персонифицированного финансирования( ПФДОД) учреждения, размеры и условия их осуществления**

5.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

г) востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

д) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее - региональная выплата);

е) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате персональных стимулирующих выплат.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной в *приложении № 2* к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Положении.

Учреждение при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда вправе детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять установленные настоящим Положением критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ принимает специально созданная в учреждении комиссия. Протокол заседания комиссии направляется руководителю учреждения. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

5.3. При установлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ применяется балльная оценка.

5.4. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

Сi - общий абсолютный размер балльных выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

С 1балла - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц.

5.5. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

5.7. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

,

,где

В\_пед – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

О\_(факт i) – фактическое число обучающихся в i-й группе,

О\_(макс i) – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если В\_пед< 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если В\_пед≥ 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

**СВ=ДО\*В\_пед**

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5.8. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и

сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения. Все поручения оформляются в письменном виде за подписью руководителя с указанием задания, сроков исполнения и ожидаемых результатов.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 30 баллов для всех педагогических работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

**6. Единовременная материальная помощь**

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**7. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Определение размеров заработной платы руководителя учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, профессий.

7.3. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат "Заработная плата").

7.4. Абсолютный размер каждой надбавки, доплаты, предусмотренной настоящим Положением, установленный в процентном отношении к должностному окладу, кроме районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада без учета иных доплат, надбавок и повышений.

7.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении

к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Постановлением Администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района.

7.6. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с *приложением № 5* к настоящему положению.

7.7. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год предусмотренных Постановлением Администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района".

7.8.В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 20%;

при наличии первой квалификационной категории на 15%.

7.9. Руководителю учреждения предоставляются выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада, в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

7.10. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.10.1. Выплата за важность, за качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в Постановлении Администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района".

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя МБУ ДО «СШ» « Барс» осуществляет МКУ «УО Канского района».

7.10.2. Персональные выплаты устанавливаются в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7FmFI0C), указанных в *приложении № 4* к настоящему положению.

7.10.3. Выплаты по итогам работы за период (месяц, год) осуществляются с целью поощрения руководителя за общие результаты труда по итогам работы и могут устанавливаются в абсолютной величине или в размерах и на условиях, установленных в Постановлении

администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района".

7.10.4. Размер выплат стимулирующего характера, для руководителя, за опыт работы, за сложность, за напряженность устанавливается учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, для руководителя, производятся по ходатайству МКУ «УО Канского района» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение учредителя об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим распоряжением.

Выплаты стимулирующего характера, для руководителя за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

7.10.5. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется Постановлением Администрации Канского района Красноярского края № 434-пг от 30.06.2011 года "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Канского района, с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.11. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного Постановлением администрации Канского района в примерных положениях об оплате труда в кратности до 6.»

**8. Заключительные положения**

8.1. Заработная плата в соответствии устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

Приложение 1

к приказу №\_\_\_\_\_-ОД

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023г

**Размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения дополнительного образования ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | Тренер-преподаватель инструктор – методист | 7926,0  6959,0 |
| 3 квалификационный уровень | методист | 7623,0 |

2.ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 4943,0 |

3.ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Сторож, уборщик служебных помещений, дворник | 3418,0 |

4.ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4053,0 |
| 2 квалификационный уровень | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4943,0 |

Приложение 2

к приказу №\_\_\_\_\_-ОД

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023г

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность   
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении   
поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки  результативности и  качества труда  работников учреждения | Условия | | | | Предельное количество баллов | Период, на который устанавливаются выплаты |
| наименование | | индикатор | |  |  |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | 6 |
| **Инструктор-**  **методист** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие: оформленных программ (за одну программу), технологию, метод, методических разработок у тренеров-преподавателей,  информации на сайте | 1  1 | | | 2    2  1 | Ежемесячно |
|  | Степень ответственности при организации и проведении спортивно-массовых мероприятий; участие в организации и проведении  (за каждое). | Внутришкольные  Муниципальные  краевые |  | | | 3  5  10 | Ежемесячно |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** | | | | | | |
|  | Полнота реализации программы деятельности учреждения | выполнение плана методической работы | 100% запланированного в месяце | | | 2 | Ежемесячно |
|  | Непрерывное собственное профессиональное образование | участие в профессиональном конкурсе:  муниципального уровня  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | участник | | | 1  3  5  7 | Ежемесячно |
|  |  | победа в профессиональном конкурсе:  муниципального уровня,  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | победитель | | | 2  5  7  10 | Ежемесячно |
|  |  | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | Сертификат,  Свидетельство, удостоверение | | | 2 | Ежемесячно |
|  | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, педагогов, связанных с нарушениями мер безопасности и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма  наличие |  | | | 10 | по итогам года |
|  | Методическое сопровождение аттестуемых педагогов | Аттестовано на высшую и первую категорию:  Соответствие занимаемой должности | Приказ о присвоении квалификационной категории | | | 5  2 | по факту |
|  | Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Муниципальный уровень | участник | | | 1 | Ежемесячно |
|  | призер | | | 2 |
|  | Краевой уровень | участник | | | 2 |
|  | призер | | | 3 |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | |
|  | разработка проектов, методических материалов | Наличие: собственных проектов, методических материалов, утвержденных на МС, РМО | | 1  1 | | 5  10 | Ежемесячно |
|  | описание педагогического опыта | количество изданий, публикаций, представленных в СМИ | | 1 | | 5 | Ежемесячно |
|  |  | выступления на конференциях, семинарах, РМО, МО, методических, тренерских, педагогических советов | | внутришкольный  муниципальный  краевой уровень  Всероссийский | | 1  3  5  10 | Ежемесячно |
|  | организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов, открытых занятий,  методических, тренерских, педагогических советов | |  | | 3 | Ежемесячно |
|  | | 5 | Ежемесячно |
|  | Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | | муниципальный  краевой  российский | | 3  3  5 | Ежемесячно |
|  |  | Работа в составе экспертных групп | | муниципальный  краевой  российский | | 1  3  5  10 | Ежемесячно |
|  | Наличие мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся и тренеров-преподавателей | Личные дела воспитанников, тренеров- преподавателей | |  | | 3 | Наличие мониторинга |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | 6 |
| **Методист( муниципальный опорный центр ДОД)** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | Наличие: оформленных программ (за одну программу), технологию, метод, методических разработок у педагогов,  информации на сайте | | 1  1 | | 2    2  1 | Ежемесячно |
|  | Степень ответственности при организации спортивно-массовых мероприятий; участие в организации и проведении (за каждое). | Внутришкольные  Муниципальные  краевые | |  | | 3  5  10 | Ежемесячно |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** | | | | | | |
|  | Непрерывное собственное профессиональное образование | участие в профессиональном конкурсе:  муниципального уровня  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | | | участник | 1  3  5  7 | Ежемесячно |
|  |  | победа в профессиональном конкурсе:  муниципального уровня,  краевого уровня,  межрегионального уровня,  российского уровня | | | победитель | 2  5  7  10 | Ежемесячно |
|  |  | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | | | Сертификат,  Свидетельство, удостоверение | 2 | Ежемесячно |
|  | Методическое сопровождение аттестуемых педагогов | Аттестовано на высшую и первую категорию:  Соответствие занимаемой должности | | | Приказ о присвоении квалификационной категории | 5  2 | по факту |
|  | Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Муниципальный уровень | | | участник | 1 | Ежемесячно |
|  | призер | 2 |
|  | Краевой уровень | | | участник | 2 |
|  | призер | 3 |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | |
|  | разработка проектов, методических материалов | Наличие: собственных проектов, методических материалов, утвержденных на МС, РМО | | 1  1 | | 5  10 | Ежемесячно |
|  | описание педагогического опыта | количество изданий, публикаций, представленных в СМИ | | 1 | | 5 | Ежемесячно |
|  |  | выступления на конференциях, семинарах, РМО, МО, методических, тренерских, педагогических советов | | внутришкольный  муниципальный  краевой уровень  Всероссийский | | 1  3  5  10 | Ежемесячно |
|  | организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов, открытых занятий,  методических, тренерских, педагогических советов | |  | | 3 | Ежемесячно |
|  | | 5 | Ежемесячно |
|  | Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | | муниципальный  краевой уровень  российский | | 3  3  5 | Ежемесячно |
|  |  | Работа в составе экспертных групп | | муниципальный  краевой уровень  российский | | 1  3  5  10 | Ежемесячно |
|  | Наличие мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся , тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования | Личные дела воспитанников, тренеров- преподавателей | |  | | 3 | Наличие мониторинга |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **тренер-преподаватель** | Показатели эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Количественные, качественные или объемные показатели | Баллы | Примечание |
| **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года | 100%  90%  80% | 3  2  1 | ежеквартально  (ноябрь,  февраль,  май) |
| Участие в семинарах, конкурсах и конкурсов различного уровня, повышение квалификации, профессиональная переподготовка. | При предоставлении необходимой документации | 1 | ежемесячно  (по факту) |
|  | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) |  | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | Организация деятельности с родителями обучающихся |  | 1 |
| Организация дополнительной деятельности, связанной с образовательной спортивной подготовкой, тренировочными занятиями | Участие в организации и судействе соревнований согласно календарю СМС района. | 1 | при наличии протоколов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | Выполнение учащимися спортивных званий, разрядов, нормативов | Выполнение юношеских массовых разрядов: (за каждого)  2-3 разряд  1 спортивный  КМС  Учащиеся в составе сборной Красноярского края:  Учащиеся в составе сборной России: | 0,5-1  3  5  3  5 | по приказу  по приказу  по приказу  по приказу  по приказу  по приказу |
|  | Результативность участия в соревнованиях разного уровня среди учащихся | **Наличие победителей и призеров в соревнованиях в личном виде:**  **Всероссийского уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Регионального уровня:**  1 место  2 место  3 место  **районного уровня:**  1 место  2 место  3 место | 5  4  3  4  3  2  2  1  0,5 | при наличии протоколов |
|  |  | 5  3  1  5  4  3  4  3  2  2  1  0,5 | при наличии протоколов |
| Достижения учащихся на соревнованиях (командный вид спорта- хоккей, волейбол, футбол) | **Участие команды в соревнованиях при отсутствии призовых мест**:  Всероссийского уровня:  Регионального уровня:  Районного уровня:  **Наличие победителей и призеров в соревнованиях - за каждого игрока ( лучший нападающий, лучший вратарь, лучший защитник, лучший блокирующий):**  **Всероссийского уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Регионального уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Районного уровня:**  1 место  2 место  3 место |
| Успешное выполнение тренировочных программ | Доля обучающихся, успешно  сдавших контрольно-переводные нормативы:  высокий уровень (81%-100%)  средний уровень (51%-80%) | 2  1 | май |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 1 | ежемесячно |
| **Тренер- преподаватель (персонифицированное финансирование)** | **Показатели эффективности деятельности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количественные,**  **качественные или**  **объемные показатели** | **Баллы** | **Примечание** |
|  | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | Публикация и своевременное выставление информации в соц.сетях VK | Участие в соревнованиях согласно плану мероприятий | 1 | ежемесячно |
|  |  | Участие в семинарах, конкурсах и конкурсов различного уровня, повышение квалификации, профессиональная переподготовка. | При предоставлении необходимой документации | 1 | ежемесячно  (по факту) |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | 1 | ежемесячно |
|  | **Выплаты за востребовательнность** | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года | 80-100%  60-80%  менее 60% | 2  1  0,5 | ежемесячно |
|  | **Выплата за качество выполняемых работ** | Результативность участия в соревнованиях разного уровня среди учащихся | **Наличие победителей и призеров в соревнованиях в личном виде:**  **Всероссийского уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Регионального уровня:**  1 место  2 место  3 место  **районного уровня:**  1 место  2 место  3 место | 5  4  3  4  3  2  2  1  0,5 |  |
|  |  | Достижения учащихся на соревнованиях (командный вид спорта - хоккей, волейбол, футбол) | **Участие команды в соревнованиях при отсутствии призовых мест**:  Всероссийского уровня:  Регионального уровня:  Районного уровня:  **Наличие победителей и призеров в соревнованиях - за каждого игрока (лучший нападающий, лучший вратарь, лучший защитник, лучший блокирующий):**  **Всероссийского уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Регионального уровня:**  1 место  2 место  3 место  **Районного уровня:**  1 место  2 место  3 место | 5  3  1  5  4  3  4  3  2  2  1  0,5 |  |
|  |  | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 1 | ежемесячно |

Примечания:

1. ***За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.***
2. ***При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!***

Приложение 3

к приказу №\_\_\_\_\_-ОД

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023г

**Размер выплат по итогам работы педагогическим работникам**

**учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Инструктор- методист** | За индивидуальные деловые качества при организации, проведении или участии в районных, городских, краевых акциях и мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 10-20 |
| За уровень профессионального мастерства при проведении или участии в районных, городских, краевых акциях, мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| За успешное прохождение аттестационной процедуры педагогов | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-20 |
| За курирование подготовки педагогов к конкурсам:  -районным  - городским  - краевым,  российским | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 2  5  10  20 |
| За работу с педагогами в течении всего года | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
|  |  |  |  |
| **Тренер- преподаватель и тренер-преподаватель по ПФДОД** | Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-30 |
| Сохранность контингента | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| За организацию летней оздоровительной кампании (лагерь с дневным пребыванием, многодневные походы, учебно-тренировочные сборы) с группой не менее 10 человек | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5 |
| Победители районных, краевых, федеральных спортивных мероприятий | Наличие зафиксированных данных о факте применения | За каждое  3-10 |
| Внеурочная деятельность с воспитанниками | Наличие зафиксированных данных о факте применения | За каждое  3-5 |
|  | Совместная работа с родителями | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 1-3 |
|  | Пополнение материально- технической базы | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-10 |
| **Методист МОЦ** | За индивидуальные деловые качества при организации, проведении или участии в районных, городских, краевых акциях и мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 10-20 |
|  | За уровень профессионального мастерства при проведении или участии в районных, городских, краевых акциях, мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
|  | За успешное прохождение аттестационной процедуры педагогов | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-20 |
|  | За курирование подготовки педагогов к конкурсам:  -районным  - городским  - краевым,  российским | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 2  5  10  20 |
|  | За работу с педагогами в течении всего года | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |

Приложение 4

к приказу №\_\_\_\_\_-ОД

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023г

**Размеры**

**персональной выплаты за опыт работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат  к окладу (должностному окладу) |
| 1. | при наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории | 20%  15% |
| 2. | сложность, напряженность и особый режим работы  наличие филиалов:  до 3-х  свыше 3-х | 30%  60% |
| 3. | опыт работы в занимаемой должности: |  |
| от 1 года до 5 лет  при наличии почетного звания «Заслуженный работник физической культуры и спорта», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер» | 5%  15% |
| от 5 лет до 10 лет  при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», «Заслуженный мастер спорта» | 15%  25% |
| свыше 10 лет    при наличии почетного звания «Заслуженный работник физической культуры и спорта», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер» | 25%  35% |
| 4. | работа в сельской местности | 25% |
| 5. | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования  и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования | 20% |

Приложение 4

к приказу №\_\_\_\_\_-ОД

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023г

**Перечень**

**должностей, профессий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « спортивная школа» «Барс» Канского района, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, тип учреждений | Должности, профессии работников |
| По виду экономической деятельности «Образование» | |
| МБУ ДО «СШ» «Барс» | Тренер-преподаватель, инструктор - методист, методист МОЦ |