

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ ДО «СШ «Старт»» Томского района

А.Г.Тищенко
протокол №1 от 28.10.2025

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора МБОУ ДО «СШ «Старт»
Томского района

В.В.Гергет
приказ №46/1 от 28.10.25 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Старт» Томского района (МБОУ ДО «СШ Старт» Томского района)****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Старт» Томского района (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", с постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района»,

- Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района»,

- Постановлением Администрации Томской области №467а от 15.10.2025 г. «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента РФ от 07.05.2012 №597, от 01.06.2012 №761 и от 28.12.2012 №1688 и о внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Старт» Томского района (далее по тексту – учреждение), устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 10 сентября 2019 г. № 342 "О внесении изменений в постановление Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232", с постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района».

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.9. Учреждение в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца. Расчетные листки рассылаются посредством электронной почты на электронный адрес работника.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района» и в соответствии с постановлением Администрации Томского района от 31.01.2023 № 39-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)» в следующих размерах:

Размер должностного оклада работников

№ п/п	Должность согласно штатному расписанию	Размер оклада (руб.)
1	Заместитель директора	23 010,00
2	Инструктор-методист	18 017,00
3	Тренер-преподаватель	18 017,00
4	Экономист	17 129,00
5	Делопроизводитель	10 353,00
6	Рабочий по комплексному обслуживанию	10 190,00
7	Уборщик служебных помещений	9 875,00
8	Дворник	9 875,00
9	Сторож	9 875,00

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	Уборщик служебного помещения, сторож	9 875,00

2.3. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4. Педагогическим работникам, замещающим отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, устанавливается почасовая оплата труда.

2.5. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 10 сентября 2019 г. № 342 "О внесении изменений в постановление Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232".

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате).

3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности. Размер компенсационной выплаты за один час работы определяется согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению. Перечень

должностей работников учреждения, которым может устанавливаться компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в **Приложении №2** к настоящему Положению. Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к данному Положению в размерах, определенных в приложении №1 к настоящему Положению:

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в размере не менее 4% и не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), если иной размер указанной выплаты не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Перечень должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определен в **Приложении №3** к настоящему Положению. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет: за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Оплата сверхурочной работы производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за сверхурочную работу составляет: за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

3.10. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

3.11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.12. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) иные надбавки, выплаты, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;
- 3) премиальные выплаты.

4.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы

4.3. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

- за высшую категорию - 2025 рублей;
- за первую категорию - 1350 рублей.

Начисление выплаты за квалификационную категорию производится по основному месту работу.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется. К таким случаям относятся:

- временная нетрудоспособность, длящаяся свыше 4 месяцев;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождение в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществление полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновление педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытие образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевод на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» (с изменениями на 28 декабря 2022 года). Законом Томской области от 12.04.2023 № 28-03 "О внесении изменений в статью 22 Закона Томской области "Об образовании в Томской области" и о признании утратившей силу статьи 11 Закона Томской

области "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Томской области" были внесены изменения, согласно которым установлено (при наличии соответствующих оснований):

Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова:

«Заслуженный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей;

«Народный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.5. Работникам учреждения дополнительно устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера на основании оценки показателей эффективности их деятельности в соответствии с критериями, установленными в **Приложении №4** к настоящему Положению.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.7. Виды премий, размер премий, условия премирования, категории работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **Приложением №6** к настоящему Положению.

4.8. Полномочия по установлению и распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам (далее по тексту-Комиссия). Состав Комиссии и организация ее работы регламентируются Порядком распределения стимулирующих выплат (**Приложением №5** к настоящему Положению).

4.9. Премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **Приложением №6** к настоящему Положению.

В случае, если работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

Приказ на премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

4.10. Документы по установлению и распределению премиальных выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

4.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном значении.

4.12. Премиальные и стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

4.13. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.14. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.15. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится на условиях, определенных трудовым договором.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения Комиссии по

распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

5.2. Письменное заявление с приложением документов, подтверждающих основания для выплаты материальной помощи подается работником в Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи, которая рассматривает заявление и при наличии оснований для выплаты выносит решение о выплате, которое оформляется протоколом. Протокол комиссии направляется руководителю учреждения.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

5.5. Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

- а) на лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;
- ж) рождение ребенка;
- з) другое (юбилейные даты).

6. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ

6.1. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

6.2. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2025 года.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя организации.

Приложение №1

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Старт» Томского района

Р А З М Е Р
компенсационной выплаты за один час работы
за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности

категории	36	18
	Педагог-организатор, инструктор-методист	Тренер-преподаватель
высшая категория	27,43	54,86
1-я категория	25,53	51,07
Соответствие занимаемой должности	23,64	47,28
без категории	18,34	36,68

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Приложение №2

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Старт» Томского района

Перечень должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности

1. инструктор-методист;
2. тренер-преподаватель;
3. экономист

Приложение №3

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Старт» Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п\п	Должности, согласно штатной структуре	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Основания установления выплаты
	<i>Отсутствуют.</i>		

**Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности педагогов
МБОУ ДО «СШ Старт» Томского района**

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности тренера-преподавателя

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности педагогического работника	Периодичность	Оценка деятельности педагогического работника (в баллах)
1.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнованиях, конкурсах, походах, экскурсиях и т.п.)	ежемесячно	0,2 балла – за каждое участие в мероприятиях внутришкольного и муниципального уровня (не более 1 балла)
		ежемесячно	0,5 балл за каждое участие в мероприятии регионального и межрегионального уровня (не более 2 баллов)
		ежемесячно	1 балла за каждое участие в мероприятии российского и международного уровня (не более 4 баллов)
2.	Результативность (количество победителей, призеров) участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах и т.п.)	ежемесячно	0,5 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия внутришкольного и муниципального уровня (не более 4 баллов)
		ежемесячно	1 балл за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального и межрегионального уровня (не более 6 баллов)
		ежемесячно	2 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия российского и международного уровня (не более 8 баллов)
3.	Спортивные разряды обучающихся	постоянная выплата	0,5 балла – за 1-го обучающегося, имеющего юношеский разряд (не более 3 баллов)
			1 балл – за каждого обучающегося, имеющего взрослый разряд (не более 6 баллов)
4.	Профилактика несчастных случаев и детского травматизма	ежемесячно	2 балла – отсутствие детского травматизма минус 2 балла – травматизм легкой стадии зафиксирован минус 5 баллов - травматизм средней и высокой стадии зафиксирован
5.	Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации программы, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов	за период 6 месяцев	3 балла – наличие мониторинга, аналитических материалов, положительная динамика образовательных результатов; минус 1 балл – отсутствие мониторинга, аналитических материалов, отсутствие положительной динамики результатов
6.	Организация взаимодействия с родителями, включение родителей (законных представителей) в	ежемесячно	2 балла – работа ведётся систематически, стабильное взаимодействие не менее чем 50% от общей численности родителей. 1 балл – работа ведётся, но нестабильно минус 3 балла – работа не ведётся

	деятельность образовательного учреждения		
7.	Участие педагога в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы, сборы, профильные смены, соревнования и т.п.)	ежемесячно	0,5 баллов за каждое участие в мероприятиях внутриклубного и муниципального уровня (не более 2 баллов)
			1 балл – за каждое участие в мероприятиях регионального и межрегионального, уровня (не более 3 баллов)
			2 балла за каждое участие в мероприятиях российского и международного уровня (не более 4 баллов)
8.	Ведение педагогическим работником необходимой документации - ежемесячно (по предоставленному перечню)	ежемесячно	1 балл - отсутствие замечаний по ведению документации, своевременное предоставление документации
			минус 1 балл-наличие замечаний по ведению документации, несвоевременное предоставление документации минус 5 баллов – отсутствие документации
Методическая деятельность			
9.	Реализация программы ПФДО	постоянная выплата	5 баллов
10.	Разработка методических и иных материалов к образовательным программам, туристских маршрутов, организация выставок и иных форм, отражающих деятельность учреждения	ежемесячно	3 балла - за наличие указанных материалов
11.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах программно-методических материалов, соревнованиях и т.п.	ежемесячно	1 балл - участие в конкурсах муниципального уровня (не более 1 балла)
		ежемесячно	2 балла – участие в конкурсах регионального и межрегионального уровня (не более 2 баллов)
		ежемесячно	3 балла – участие в конкурсах российского и международного уровня (не более 3 баллов)
12.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах, конкурсах программно-методических материалов, соревнованиях и т.п.	ежемесячно	1 балл - победитель или призер в соревнованиях, конкурсах муниципального уровня (не более 1 баллов)
		ежемесячно	2 балла - победитель или призер в соревнованиях, конкурсах регионального и межрегионального уровня (не более 2 баллов)
		ежемесячно	3 балла – победитель или призер в соревнованиях, конкурсах российского и международного уровня (не более 3 баллов)
13	Выступления педагога на педсоветах, конференциях, семинарах, проведение мастер – классов и т.д.	ежемесячно	1 балл - за выступление на муниципальном уровне
		ежемесячно	2 балла – за выступление на региональном и межрегиональном уровне
		ежемесячно	3 балла – за выступление на российском и международном уровне.
14.	Работа с интернет-ресурсами, публикации по обобщению и распространению	ежемесячно	1 балла - за публикацию на муниципальном, региональном и межрегиональном уровне
		ежемесячно	2 балла – за публикацию на российском и международном уровне

	новостей, информации образовательного учреждения. Предоставление необходимой информации для оформления сайта ОУ и иных интернет-ресурсов	ежемесячно	1 балл – предоставление информации в трёхдневный период после отчётного мероприятия минус 1 балл - непредоставление информации
15.	Повышение квалификации педагогическим работником	постоянная выплата	1 балл – активно повышает свою квалификацию (посещает курсы, семинары, круглые столы, КПК в количестве 72 часа не менее 1 раза в три года); минус 1 балл не повышает свою квалификацию (не посещает курсы, семинары, круглые столы)
16.	Наличие кв. категории	постоянная выплата	2 балла- высшая кв. категория, 1 балл- 1 кв. категория
17.	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины, ежемесячно	ежемесячно	2 балл – своевременно и квалифицированное исполнение распоряжений и поручений руководства минус 1 балл – некачественное исполнение распоряжений и поручений руководства
		ежемесячно	2 балл – соблюдение внутреннего распорядка ОУ минус 1 балл – отступление от правил внутреннего распорядка
		ежемесячно	1 балл – работа без больничных листов минус 1 балл – наличие больничного листа
18.	Сохранность оборудования и материальных ценностей Учреждения, ежемесячно	ежемесячно	1 балл – сохранность закреплённого за педагогом оборудования и материальных ценностей минус 1 балл – незначительная порча минус 5 баллов – порча, требующая ремонта минус 10 баллов – утеря или недостача закреплённого за педагогом оборудования и материальных ценностей
19.	Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий	постоянная выплата	2 балла – наличие ведомственной почетной грамоты или нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации», или нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» или ССВК 1 балл – наличие звания: СС1К, грамоты и благодарности регионального, российского уровня (не более 2 баллов)
20.	Общественная активность (замещение, выполнение обязанностей, не входящих в должностные). Работа по приоритетным направлениям	ежемесячно	2 балла – ответственный по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, оформление необходимой документации (приказы, положения, инструкции, памятки по ОТ, ТБ, ПБ) контроль за своевременным заполнением педагогами журналов по ТБ, ОТ

образовательного учреждения.	ежемесячно	2 балла – ответственный за присвоение разрядов, судейских категорий, своевременной организации прохождения медицинского осмотра обучающимися
------------------------------	------------	--

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности инструктора-методиста

№	Показатель	Условия выплат	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности (в баллах)
1.	Методическое сопровождение образовательных программ	Вклад в разработку образовательных программ	3 балла
2.	Аналитические справки, посещения занятий	Подтверждающие справки За отчетный период	наличие справок - 2 балла
3.	Ведение статистического учета результатов работы учреждения	Постоянно	наличие подтверждающих документов - 5 баллов
4.	Разработка диагностических методик для отслеживания результативности освоения образовательных программ	Наличие оформленных материалов - постоянно	наличие подтверждающих документов - 5 баллов
5.	Организация и проведение мониторинга оценки качества образования	Наличие оформленных материалов постоянно	наличие подтверждающих документов- 5 баллов
6.	Участие в проведении открытых тренировочных занятий, семинаров для тренеров и судей по видам спорта	Подтверждающие документы за отчетный период	наличие подтверждающих документов - 4 баллов
7.	Помощь педагогам в прохождении аттестации	Согласно графику аттестации	5 баллов
8.	Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, помощь в разработке и корректировке материалов конкурсантов	За отчетный период	5 баллов
9.	Участие в разработке проектов программ: - развития учреждения - летнего отдыха; - воспитательной работы; и др.	Подтверждающие документы За отчетный период	наличие подтверждающих документов - 5 баллов
10.	Проведение заседаний педагогического, методического, тренерского советов	Подтверждающие документы За отчетный период	наличие подтверждающих документов - 3 балла
11.	Разработка инструкций по безопасности занятий по видам спорта, культивируемым в учреждении	Подтверждающие документы За отчетный период	наличие 3 балла

13.	Разработка документации по проведению соревнований, конкурсов	Подтверждающие документы За отчетный период	наличие подтверждающих документов - 3 балла
14.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление отчетности	3 балла Самообследование ОУ- 5 баллов
15.	Владение основами работы ПК: пользование оргтехникой, работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами	Постоянно	Владение навыками – 1 балл
16.	Информационная открытость	Размещение в сети Интернет методической продукции (методических разработок различных мероприятий и др.)	3 балла
17.	Организация, проведение и судейство соревнований	Подтверждающие документы За отчетный период	Районных - 3 балла
18.	Повышение квалификации	Своевременное прохождение обучения на курсах повышения квалификации - постоянно	повышение квалификации - 3 балла
20.	Участие в общественной социально-значимой деятельности	Социальное партнерство с другими учреждениями	3 балла
21.		Дополнительная общественная нагрузка	3 балла
22.		Наличие: грамот, благодарственных писем разного уровня (за каждое - в течение года).	1 балл за каждое, но более 4 баллов
23.		Ведомственные награды: почетное звание, нагрудный знак.	Наличие - 5 баллов

Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «СШ «Старт» Томского района

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «СШ «Старт» Томского района (далее - Положение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников спортивной школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование работников производится по основному месту работы в пределах фонда заработной платы.

1.3. К значительным достижениям и показателям эффективности относятся достижения и показатели, способствующие популяризации деятельности учреждения, формированию положительного отношения к результатам работы учреждения со стороны внешнего социума (населения, родителей, детей, муниципальных, областных и государственных учреждений, общественных организаций и т.д.), формирование положительного имиджа и увеличение востребованности услуг, предоставляемых учреждением, достигнутые благодаря личным заслугам, положительным результатам и успехам в профессиональной деятельности педагогических работников.

Стимулирование работников производится в соответствии с критериями, установленными приложением № 4 к настоящему Положению.

1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера определяются и производятся учреждением в пределах выделенных средств самостоятельно с учетом показателей эффективности труда работников.

2. Механизм распределения стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, утвержденной приказом руководителя. Количественный состав Комиссии от 3 до 5 человек.

В состав комиссии обязательно входят: представитель администрации, представитель педагогического состава, председатель профсоюзного комитета.

2.2. Члены комиссии имеют право:

- оказывать консультативные услуги при подготовке и подаче документов на рассмотрение комиссии;
- изучать опыт работы, результативность деятельности работников, знакомиться с документами, отчётами, представленными комиссии;
- пересматривать настоящий Порядок, показатели эффективности для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, размер баллов по показателям.

2.3. Члены комиссии обязаны:

- знать законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты по вопросам функционирования учреждения;
- соблюдать нормы нравственно-этической и профессиональной культуры;
- работать в составе комиссии без ущерба своей основной профессиональной деятельности.

2.4. Заседания комиссии проводятся раз в месяц, в случае необходимости могут созываться внеочередные заседания комиссии.

2.5. Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, ведение протоколов является Председатель комиссии.

2.6. Решение комиссии правомочно, если на заседании присутствуют не менее 50% членов Комиссии, решение принимается большинством голосов открытого голосования.

Решения оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года. Протоколы заседаний комиссии хранятся у администрации учреждения в течение 3 лет.

2.7. На основании протокола Комиссии директор издаёт приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам с указанием размера и периода выплат.

3. Алгоритм распределения стимулирующего фонда

3.1. Педагогические работники, после получения информации о сроках проведения заседания, за 3 дня до даты проведения заседания, но не позднее 27 числа месяца, предоставляют в комиссию оценочный лист и документальные подтверждения значительных достижений и эффективности своей профессиональной деятельности за прошедший месяц.

3.2. Предоставленная информация и документация являются основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплат стимулирующего характера данному сотруднику учреждения.

3.3 Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений (не сдан оценочный лист и документальные подтверждения значительных достижений эффективности своей профессиональной деятельности за прошедший месяц) или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

3.4. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника за месяц. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1: Стоимость 1 балла зависит от суммы стимулирующих выплат за конкретный период (месяц) и общей суммы баллов работников за данный период. Стоимость 1 балла исчисляется по следующей формуле: **1 балл = сумма стимулирующего фонда на конкретный период поделенная на сумму баллов всех работников за конкретный период**

3.5. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

4. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях:

1) некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

2) несвоевременного выполнения заданий;

3) нарушения дисциплины труда;

4) в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.

5. Иные виды стимулирующих выплат

За счет экономии ФОТ работникам могут быть оказаны выплаты премиального характера по приказу директора за:

1) Юбилейные даты

2) Иные обстоятельства

**Порядок премирования работников
МБОУ ДО «СШ «Старт» Томского района**

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование работников.

Текущее премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Единовременное премирование производится за выполнение дополнительных показателей и условий.

2. Критерии для текущего премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения детей;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей;
- выполнение дополнительных поручений.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы учреждения;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на текущий год;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников может производиться по следующим основаниям:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для детей и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение мероприятий;
- за высокую результативность индивидуальной работы с родителями;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за отсутствие травматизма детей во время нахождения в учреждении;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к учреждению, и т.д.;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- иные основания.

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором

оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Старт» Томского района

**Перечень
должностей работников, которым устанавливается надбавка до МРОТ**

1. сторож,
2. делопроизводитель,
3. уборщик служебных помещений,
4. рабочий по комплексному обслуживанию,
5. дворник,
6. экономист.