

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДОД
«Городищенская ДЮСШ»
_____ Н.В. Ефремова
" " _____ 2025 г.



СОГЛАСОВАНО:
Начальник отдела по образованию
администрации Городищенского
муниципального района
_____ С.А. Рассадникова
" " _____ 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Городищенская районная детско-юношеская спортивная школа»

(утверждено приказом № 139 от 01.09.2025г.)

Принято:
на заседании совета Общего собрания
трудового коллектива
МБУ ДОД Городищенская ДЮСШ,
председатель совета
_____ Воронин В.В.
«27» августа 2025 года

р.п. Городище, 2025

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ГОРОДИЩЕНСКАЯ РАЙОННАЯ ДЕТСКО- ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников **муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Городищенская районная детско-юношеская спортивная школа»** (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников **муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Городищенская районная детско-юношеская спортивная школа»** (далее - оплата труда работников организации) и включает в себя следующие разделы:

- ✓ Основные условия оплаты труда работников организации;
- ✓ Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- ✓ Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- ✓ Другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация окладов (должностных окладов) работников организации производится в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее - учредитель).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным

в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), работников организации (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.4.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком, штатным расписанием по форме согласно **приложению 8,9** к настоящему Положению.

2.5. Порядок, размер и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1 Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. В организации работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном или абсолютном выражении, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за расширением зон обслуживания производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного

оклада), временно отсутствующего работника.

3.4.2. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.4. Оплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Поскольку работа в ночное время является работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, то оплата такой работы не включается в минимальный размер оплаты труда.

3.4.5. Оплата за работу по наставничеству в сфере труда.

Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуется - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере до 50 % от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за интенсивность
- персональный повышающий коэффициент;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за квалификационную категорию (классность);
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - премиальная выплата в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - единовременная премия;
 - премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1 Надбавка за интенсивность, устанавливается от оклада (должностного оклада) работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности труда (**приложение 3**) позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев (**приложение 4**).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается от оклада (должностного оклада) работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя с учетом критериев и показателей качества труда (**приложение 3**).

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

- ✓ при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- ✓ при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 7 000,00 рублей, пропорционально доле занимаемой штатной

единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству:

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 3 000,00 рублей пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", до 20% от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия (наград), полученных в сфере культуры, спорта и образования, устанавливается работникам в размере до 10 % по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 350% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада) в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организации по состоянию на начало учебного года.

4.8. Премияльные выплаты:

4.8.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.8.2 Педагогическим работникам организаций может быть выплачена премия (месяц, квартал, год), при наличии бюджетных ассигнований, в размере, необходимом

для доведения средней заработной платы работников учреждения до уровня средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, не должна превышать 200 % от оклада (должностного оклада), в расчете на год и выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения на основании локальных нормативных актов организации с конкретным видом выполненных работ.

4.8.4. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.8.5. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должна превышать 350 % оклада (должностного оклада), в расчете на год.

4.8.6. Работникам образовательных организаций, уволившимся по собственному желанию до подписания приказа о выплате премии, премия не выплачивается.

Премияльные выплаты по итогам работы для всех категорий работников образовательной организации устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с учредителем, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.9. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников".

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

Выплаты педагогическим работникам образовательной организации, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда, в следующих размерах:

- за первый год работы до 40%;
- имеющим диплом с отличием до 50%;

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров

стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) и повышающего коэффициента за работу в сельской местности) устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада).

4.13. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат (в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ) или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;
- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему положению

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения:

- для руководителей организации устанавливаются учредителем;
- для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации.

5.7. Руководителю организации и его заместителям, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

- премиальные выплаты.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации и его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителю, заместителям руководителя надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.7. настоящего Положения

5.10. Руководителю организации, его заместителям, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на срок до одного года к должностному окладу и его размерах принимается:

- для руководителя организации учредителем, персонально;
- для заместителей руководителя, руководителем организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент руководителям организации и его заместителям устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы организации согласно **приложению 5,6,7** к настоящему Положению.

5.11. Руководителю организации и его заместителям в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации, по согласованию с учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 % оклада (должностного оклада), ставка в расчете на год.

При принятии решения о премировании руководителя организации, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.12. Размер выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителя руководителя, может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии) производится на основании:

- распоряжения Главы Городищенского муниципального района, для руководителя организации;

- приказа руководителя организации, для заместителей руководителя организации.

5.13. Вновь назначенному руководителю персональный повышающий коэффициент устанавливается по результатам работы по истечении трех месяцев со дня назначения.

5.14. Руководителю организации, принятому на работу в порядке перевода с должности руководителя другого учреждения, персональный повышающий коэффициент может быть установлен со дня назначения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации, в том числе руководителю организации по основному месту работы работодатель вправе оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника;

- непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости);

- дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;

- лечение в санатории по медицинским показаниям;

- причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры (дома), кража, хищение имущества и т.д.);

- выход сотрудника на пенсию по инвалидности и болезни;

- иных случаях с целью оказания материальной поддержки пропорционально отработанному времени.

Размер материальной помощи работникам организации, в том числе руководителю организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

6.3 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- для работника организации, руководитель организации на основании письменного заявления работника;

- для руководителя организации, глава Городищенского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации, согласованного с начальником отдела по образованию.

6.4 Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организации, расположенной в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» «09» 2025 г. № 139

Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным
группам работников учреждения

№п /п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.1	2 квалификационный уровень	
	тренер-преподаватель	15 100,00
1.2	3 квалификационный уровень	
	методист	15 600,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
2.1	1 квалификационный уровень	
	Без категории: инженер всех специальностей, специалист по кадрам, специалист по закупкам	13 500,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда).	11 832,00

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» «09» 2025 г. № 139

Размеры
окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в
профессиональные квалификационные группы, работников образовательных
организаций

№п /п	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Директор	32 581,00

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» « 09 » 2025 г. № 139

Критерии оценки результатов деятельности работников образовательных организаций

*Критерии оценки результатов деятельности педагогических работников
дополнительного образования.*

1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда тренеров-преподавателей

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Сохранность контингента обучающихся	Более 90%	до20
2.	Участие обучающихся в соревнованиях , турнирах спортивно-массовых мероприятиях	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - региональный уровень - муниципальный (городской поселенческий) - организации	до30 до20 до15 до 10
3.	Наличие победителей и призеров в официальных спортивных соревнованиях	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - региональный уровень - муниципальный (городской поселенческий) - организации	до30 до20 до15 до 10
4.	Наличие обучающихся, выполнивших спортивный разряд:	-Массовые -I взрослый -КМС -МС	до10 до15 до20 до30
5.	Участие в профессиональных конкурсах, проведение мастер-классов, открытых занятий, соревнований, судейство	Уровень мероприятий: - региональный уровень - муниципальный (городской, поселенческий) - организации	до15 до10 до5
6.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	Наличие опыта, отсутствие фактов детского травматизма, в следствии нарушения педагогом техники безопасности и правил оказания, медицинской помощи	до10

7.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу	до 20
8.	Организация и проведение учебно-тренировочных сборов каникулярное время	да	до 15
9.	Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте организации Наличие собственного сайта	до 10
10.	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях, воспитательном процессе	да	до 10
11.	Созданию и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинетов, спортивных залов в соответствии с требованиями, наличие наглядных пособий, методических материалов, обновление образовательных программ детских объединений и т.д.)	оформление кабинета, спортивного зала выставок, создание образовательной среды в учреждении	до 10
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 50 до -20 до -50
13.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
14.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 50
ИТОГО за качество работы:			до 150

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда методиста

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценки %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Проведение методических семинаров, рабочих групп, круглых столов	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до 20

2.	Организация и проведение соревнований и др., спортивно-массовых мероприятий	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до 20
3.	Результаты участия педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектах, конкурсах программно-методических материалов и т.п.	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	до 30 до 20
4.	Обобщение опыта педагогов, учреждения (за несение в базу данных)	Уровень мероприятий: - региональный - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	до 30 до 20 до 10
5.	Результативность участия обучающихся в соревнованиях, турнирах, спортивно-массовых мероприятиях и др. (наличие победителей и призеров)	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)	до 30 до 20
6.	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	не менее 3-х	до 20
7.	Организация работы по наставничеству	Наличие реализуемой программы	до 20
8.	Регистрация обучающихся в системе ПФДО	Более 90%	до 20
9.	Обновление дополнительных общеобразовательных программ	1 раз в год	до 10
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
10.	Планирование профессиональной переподготовки, повышения квалификации педагогических работников	1 раз в год	до 50
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 25 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 25
ИТОГО за качество работы:			до 150

Критерии оценки результатов деятельности прочих работников образовательных организаций:

1. Служащие:

1.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда, специалиста по закупкам

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в процентах %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в организации, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	1 раз в год	до 50
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалобот участников образовательных отношений.	1 раз в год	до 40
3.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	Отсутствие замечаний	до 30
4.	Ведение диспетчерского журнала (электронного журнала), своевременное предоставление отчетности	1 раз в год	до 20
5.	Заключение в срок в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности организации.	1 раз в год	до 20
6.	Сохранность имущества, оснащения	сохранность	до 40
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в год	до 45
8.	Отсутствие обоснованных обращений и жалобот участников образовательных отношений.	1 раз в год	до 45
9.	Организация качественного проведения ремонтных работ в организации	Акты выполненных ремонтных работ	до 60
ИТОГО за качество работы:			до 150

1.2.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудаинженера-энергетика

№п/п	Наименованиепоказателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководителя организации	1 раз в год	до 100
2.	Отсутствие обращений и жалоб образовательныхорганизаций	1 раз в год	до 100
ИТОГО заинтенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
3.	Соблюдениетрудовойдисциплины,отсутствиезамечанийруководителя	1 раз в год	до 70
4.	Своевременное проведение инструктажа работникам организаций	1 раз в год	до 80
ИТОГО за качество работы:			до 150

1.3.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности трудаспециалиста покадрам

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Своевременнаясдачаотчётностиидругихзапрашиваемыхматериалов,выдачасправок позапросамсотрудников	да	до 40
2.	Ведение персонифицированного учета и оказание помощи в оформленииипенсий сотрудникам	да	до40
3.	Созданиебанковданных,необходимых дляработыорганизациии эффективноеихиспользование	да	до60
4.	Подготовкаматериаловдляаттестационной,награднойкомиссий	да	до60
ИТОГО заинтенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
5.	Качественнаяразработкадолжностныхинструкцийсотрудников организации	да	до70
6.	Отсутствиеобоснованныхжалобнаработусостороныучастников образовательногопроцесса	без замечаний	до35
7.	Соблюдениетрудовойдисциплины,отсутствиезамечанийнепосредственногоруководителяи(или)вышестоящихорганизацийнакачествовыполнения должностныхобязанностей	без замечаний	до45
ИТОГО за качество работы:			до 150

ИТОГО за качество работы:	до 150
----------------------------------	---------------

2. Прочий персонал:

2.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа (вахтера)

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС	по факту	до 50
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	до 30
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями Сан-Пин и пожарной безопасности	без замечаний	до 50
4.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, в выходные и праздничные дни. - Закрытие окон, дверей, запись всех нарушений в журнал приема и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, бития окон и т.д.	без замечаний	до 70
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	до 55
6.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам охраны объектов на территории и в здании образовательной организации	да	до 45
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	да	до 50
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, санитарно-	Без замечаний	до 80

	технического состояния территории		
2.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	без замечаний	до 70
3.	Сохранность инвентаря	без замечаний	до 50
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
4.	Качественное свое временное исполнение разовых поручений администрации	да	до 50
5.	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами в летний период	без замечаний	до 100
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	да	до 80
2.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	да	до 50
3.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	до 40
4.	Помощь педагогическому составу по оформлению мероприятий, стендов, изготовлению наглядных материалов	да	до 30
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	до 75
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	да	до 75
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	да	до 50
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	до 70
3.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	без замечаний	до 80
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
4.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	без замечаний	до 80
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственно руководителю на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	до 70
ИТОГО за качество работы:			до 150

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» «09» 2025 г. № 139

Персональный повышающий коэффициент

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 200% от оклада (должностного оклада) с учетом:

- уровня профессиональной подготовки;
- наличие опыта работы;
- сложности и важности выполняемой работы.

Данный коэффициент вводится для вновь принятых работников, который устанавливается на 1 год и может быть пересмотрен в течении года по усмотрению руководителя учреждения.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» «09» 2025 г. № 139

**Перечень показателей оценки эффективности работы организации и ее
руководителя за предыдущий учебный год**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Достижение целевых показателей, средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (за прошедший календарный год)	Достижение Недостижение	15 -10
2	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 95%	10
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в них граждан (работающая пожарная и тревожная сигнализация, травматизм обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, отсутствие предписаний)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -5
4	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимых для образовательного процесса	Соответствие созданных в учреждении условий по СанПину Отрицательная динамика	10 -2
5	Аттестация педагогических работников: 1 категория Высшая категория	15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие	1 2 6 -6 3 5 10 -10
6	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	91-100 баллов 80-90 баллов Менее 80 баллов	5 3 1

7	Укомплектованность учреждения работниками	Доля 100% Доля 75%	8 5
8	Платные образовательные услуги	Наличие Отсутствие	5 -3
9	Обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	Своевременное Несвоевременное	10 -3
10	Обращения педагогов, родителей в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Наличие Отсутствие	-10 10
11	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на областном и муниципальном уровнях	Наличие призеров Наличие победителей	3 5
12	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -10

от 80-100 баллов и выше – до 300 %

от 60 до 79 баллов – до 250%

от 40 до 59 баллов – до 180 %

менее 40 баллов – до 120 %

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» « 09 » 2025 г. № 139

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности
заместителя руководителя по УВР за предыдущий учебный год**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Представление собственного управленческого опыта на мероприятиях: коллегиях управления образования, при главе, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	предоставление не предоставление	10 -5
2.	Сопровождение педагогов по обобщению, распространению опыта инновационной педагогической деятельности	Сопровождение Нет	5 -5
3.	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 95%	10
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	участие неучастие	5 -5
5.	Аттестация педагогических работников: 1 категория Высшая категория	15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие	1 2 6 -6 3 5 10 -10
6.	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие Наличие	10 -5
7.	Организация инклюзивного образования по адаптированным образовательным программам	Наличие Отсутствие	15 -5
8.	Платные образовательные услуги	Наличие Отсутствие	5 -5

9.	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	Своевременное Несвоевременное	10 -3
10.	Обращения педагогов, родителей в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Наличие Отсутствие	-10 15
11.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на областном и муниципальном уровнях	Наличие призеров Наличие победителей	3 5
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение заседания родительского комитета (клуба))	проведение	5

от 80-100 баллов и выше – до 300 %

от 60 до 79 баллов – до 250%

от 40 до 59 баллов– до 180 %

менее 40 баллов– до 120 %

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Городищенская районная детско-юношеская
спортивная школа»
от «01» «09» 2025 г. № 139

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности заместителя
руководителя по АХЧ за предыдущий учебный год**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 95%	10
2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в них граждан (работающая пожарная и тревожная сигнализация, травматизм обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, отсутствие предписаний)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -5
3.	Качественное взаимодействие с младшим обслуживающим персоналом в рамках своей компетенции.	качественное некачественное	10 -3
4.	Заключение в срок в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности организации.	В срок Не в срок	10 -5
5.	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие Наличие	10 -5
6.	Организация и качественное проведение ремонтных работ	В срок Не в срок	15 -5
7.	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	Своевременное Несвоевременное	10 -3
8.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -10
9.	Своевременное предоставление отчетности	Своевременное Несвоевременное	15 -10
10.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	участие неучастие	5 -5

от 80-100 баллов и выше – до 300 %

от 60 до 79 баллов – до 250%

от 40 до 59 баллов – до 180 %

менее 40 баллов – до 120 %

Показатели на начало учебного года		Классы, классы-комбинаты				Итого
гола		1-4	5-9	10-11 (12)	5	
на 1 сентября		2	3	4		
Число классов						
Число классов-комбинатов						
Число обучающихся						
Общая численность классов, предшкольных работ и нег. по территории						
в том числе:						
число классов по учебному плану						
число дополнительных классов всего						
При переуч. на 1-4 в класс по						
факт, млрд						
судан						
При делении на 1-4 в класс на						
данных по						
интерпретации						
пр. дову. объектно						
факт, млрд						
интерпретации						
Число классов, предшкольных работ и нег. по территории						
Общая численность классов, предшкольных работ и нег. по территории						

Тарификационный список на

Ученствата и държавните институции работят

[illegible]

НАУЧ. ТЕХН. И ТЕОР.-ПРИКЛ. РАБОТЫ

Фиг. 10

К. Положенно об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей Городищенская районная детская юношеская спортивная «ФД» «сентября» 2025 г., № 139

Із'ява І родинського муніципального району

Председатель комитета финансов

Начальник отдела экономики

Начальник отдела по образованию по КММЦ

(полное наименование организации)

Итатное расписание
на " " 20 ____ года

Утверждено _____ 20 ____ г. № _____
приказом организации от "_____"
Штат в количестве _____

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Код-во ставок	Размер должностного оклада (ставки) по ПКГ	Размер должностного оклада (ставка) с учетом нагрузки (3*4)	Компенсационные выплаты,	Стимулирующие выплаты	заработная плата в месяц (5+6+7)
1	2	3	4	5	6	7	8
Итого по организации							

Начальник планово-экономического отдела

ФИО

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643084

Владелец Ефремова Наталья Владимировна

Действителен с 12.03.2025 по 12.03.2026