


<p><b>Согласовано:</b></p> <p>Председатель Собрания трудового коллектива ГБУ ДО НАО «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд»</p> <p><i>Канева</i> Канева А. А. «<u>31</u>» <u>08</u> 2023г.</p>	<p style="text-align: right;"><b>Утверждаю:</b></p> <p style="text-align: center;">Директор ГБУ ДО НАО «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд»</p> <p style="text-align: right;"><i>С.С. Паромов</i> С.С. Паромов Приказ № <u>41</u> от «<u>31</u>» <u>08</u> 2023г.</p> 
--	---

В соответствии с распоряжением Департамента образования, культуры и спорта НАО от 28.03.2023г. №30-р «Об утверждении изменений в Устав государственного бюджетного учреждения Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд», основании выписки из ЕГРЮЛ от 14.04.2023г. произошло изменение назначения объекта социальной инфраструктуры для детей с назначением «спортивно-оздоровительное» на назначение «образовательное» и учреждение переименовано как государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд» (ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд») изменить положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд» в новой редакции

**«Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд»**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ненецкого автономного округа "Спортивная школа олимпийского резерва «Труд» (ГБУ ДО НАО «СШОР» «Труд») (далее соответственно - Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004г. № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016г. № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, приказом Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» от 30.09.2016 г. № 85.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, включающую в себя размеры должностных окладов и ставок заработной платы (далее – оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты материальной помощи работникам учреждения, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа и включает в себя все должности работников данного учреждения.

3.1. Перечень должностей по категориям работников учреждения для формирования штатного расписания определен Приложением №8 «Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу

государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд» к настоящему положению.

4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе помимо работников замещающих должности, предусмотренные штатным расписанием, осуществлять привлечение других работников на условиях срочного трудового договора, договора гражданско-правового характера.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре работника. Изменение условий оплаты труда оформляются дополнительными соглашениями к трудовому договору.

8. Оплата труда работников осуществляется в пределах средств, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий год.

9. Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой конкретной выплаты исчисляется из оклада без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, порядок применения которых устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Настоящее положение утверждается руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, вводится в действие приказом по учреждению и распространяется на всех работников учреждения.

## **II. Порядок установления окладов (ставок) работникам**

11. Окладом (ставкой) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы не ниже:

1) минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, не относящихся к общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих (профессиям рабочих), по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с **Приложением №1** к настоящему Положению.

2) минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденных Администрацией

Ненецкого автономного округа в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», **Приложение № 2** к настоящему Положению.

3) минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Администрацией Ненецкого автономного округа в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (в ред. от 14.08.2017г); **Приложение №3** к настоящему Положению.

4) в случае, если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, то работодателем осуществляется доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и месячной заработной платой работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

**13.** Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. № 247н, № 248н; от 27.02.2012г. № 165н; от 06.08.2007г. № 526; N 216н от 05.05.2008 г.

**14.** При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не допускается установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда.

**15.** При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», обеспечивается включение в них условий, связанных с размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер, не образующий новый размер должностного оклада).

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

**16.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях

Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016г. № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» **Приложение №4** к настоящему Положению.

17. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

19. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

20. Выплаты компенсационного характера и условия их применения устанавливаются к окладам работников в процентах или в абсолютном размере.

21. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

- в размере до 50 % (процентов) от оклада по основному месту работы;
- в размере до 50 % (процентов) от оклада замещаемой должности по совмещению;
- размер доплаты равный разнице между окладами по основному месту работы и замещаемой должности по совмещению;
- фиксированной суммой.

2) **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 % (процентов) от оклада по основному месту работы, либо фиксированной суммой, установленная по соглашению сторон.

3) **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

- в размере до 50 % (процентов) от оклада по основному месту работы;

- в размере до 50 % (процентов) от оклада замещаемой должности по совмещению;
- в размере доплаты равной разнице между окладами по основному месту работы и замещаемой должности по совмещению;
- фиксированной суммой.

4) **Доплата за работу в ночное время** производится работникам учреждения в размере 40 (процентов) часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. При этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра;

5) **Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается работнику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6) **Выплата за сверхурочную работу** устанавливается работнику в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7) **Выплаты работникам, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда** устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда.

8) **Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями** (применение районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается работнику в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса и Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» и законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

22. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия под руководством руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и / или внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

- В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за стаж работы в бюджетной сфере Ненецкого автономного округа;
  - надбавка за стаж педагогической работы;
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - за наличие ученой степени, почетных званий;
  - молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности;
  - за высокое профессиональное мастерство;
  - премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
  - премия за выполнение особо важных и сложных работ;
  - единовременная премиальная выплата;
  - выплаты тренерам - преподавателям;
  - выплаты спортсменам;
  - выплаты работникам учреждений физической культуры и спорта и учреждений, реализующих спортивную подготовку, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки;
  - выплаты за наличие ученых степеней, почетных званий, спортивных званий и разрядов;
  - доплата за наличие квалификационной категории.

## **1) Надбавка за стаж работы:**

1.1) надбавка за стаж работы в бюджетной сфере Ненецкого автономного округа устанавливается к должностному окладу всем работникам кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет-10% (процентов);
- от 5 до 10 лет- 15%(процентов);
- от 10 до 15 лет-18 % (процентов);
- от 15 и свыше лет- 20%(процентов).

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии по установлению надбавки за стаж работы.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, включается:

- время работы в учреждениях, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, финансируемых за счет средств окружного, областного и местных бюджетов, в органах государственной власти Ненецкого автономного округа, органах государственной власти Архангельской области, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, органах местного самоуправления Ненецкого автономного округа;

- время прохождения военной службы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем поступления на работу в учреждение, финансируемое за счет средств окружного или местного бюджета, не превысил 1 год;

- время работы на выборных должностях в партийных органах (до 14 марта 1990 года) и профсоюзных органах;

- время работы в учреждениях, финансировавшихся за счет федерального бюджета и государственных внебюджетных фондов и переданных в собственность Ненецкого автономного округа в связи с передачей отдельных полномочий Российской Федерации органам государственной власти Ненецкого автономного округа;

- время работы в учреждениях, находившихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и переданных в ведение Ненецкого автономного округа.

Надбавка за стаж работы исчисляется исходя из оклада или тарифной ставки по основному месту работы. На надбавку начисляются районный коэффициент и климатические надбавки.

1.2.) надбавка за стаж педагогической работы педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется с учетом фактической продолжительности рабочего времени (ставки заработной платы), и особенностей включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников, определенных Приложением №3 приказу Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» от 30.09.2016 №85. Выплата стимулирующей надбавки за стаж педагогической работы осуществляется в размере:

- при стаже от 3 до 8 лет – 15% (процентов);
- при стаже от 8 до 15 лет – 20% (процентов);
- при стаже от 15 до 20 лет – 25% (процентов);
- при стаже свыше 20 лет – 30% (процентов).

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии по установлению надбавки за педагогический стаж работы.

Выплата стимулирующих надбавок за стаж педагогической работы, за стаж работы в бюджетной сфере осуществляется только по основному месту работы.

**2) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается в размерах **до 600% (процентов)** приказом руководителя учреждения в соответствии с оценкой результативности профессиональной индивидуальной деятельности работников, за прошедший период согласно установленным критериям (**Приложение №7**), а именно:

Категория работников	Размер
Все работники (кроме должностей: тренер-преподаватель, спортсмен, спортсмен-инструктор заместители директора, главный бухгалтер)	В размере до 50 процентов от должностного оклада
Работники, занимающие должность: тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор	В размере до 60 процентов от должностного оклада
Работники, занимающие должность: спортсмен	В размере до 600 процентов от должностного оклада

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменено или изменено до истечения установленного периода ее выплаты в случае снижения результативности профессиональной индивидуальной деятельности работника, подтвержденной объективными показателями в пределах фонда оплаты труда. Отмена (изменение) указанного решения оформляется приказом руководителя учреждения.

**3) Надбавка за качество работы** устанавливается в размерах до 600% (процентов) приказом руководителя учреждения в соответствии с оценкой качества работы работников за прошедший период согласно установленным критериям (**Приложение №7**), а именно:

Категория работников	Размер
Все работники (кроме должностей: тренер-преподаватель, спортсмен, спортсмен-инструктор заместители директора, главный бухгалтер)	В размере до 50 процентов от должностного оклада
Работники, занимающие должность: тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор	В размере до 60 процентов от должностного оклада
Работники, занимающие должность: спортсмен	В размере до 600 процентов от должностного оклада

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии. Решение об установлении надбавки за качество работы может быть отменено или изменено до истечения установленного периода ее выплаты в случае снижения результативности профессиональной индивидуальной деятельности работника, подтвержденной объективными показателями в пределах фонда оплаты труда. Отмена (изменение) указанного решения оформляется приказом руководителя учреждения.

**Надбавка за наличие почетных званий, знаков:** устанавливается к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения:

- **кандидат наук** в размере **1000** рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- **доктор наук** в размере **1500** рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- **за наличие почетного звания, начинающегося словами "заслуженный" и "народный"** по профилю работы учреждения в размере **1500** рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- **за правительственные и ведомственные награды, почетные знаки, начинающиеся словами "почетный работник" и "отличник"**, соответствующие направлению деятельности учреждения или работника, в размере:

- "почетный работник" и "отличник", Российской Федерации- **10 %** от должностного оклада;

- "почетный работник" и "отличник" Ненецкого автономного округа- **5%** от должностного оклада.

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии по заявлению работника или непосредственного руководителя и подтверждающих документов о присвоении указанных выше наград, знаков.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается доплата или поощрительная выплата

по одному (наивысшему) основанию. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются по основному месту работы.

**5) Выплаты молодым специалистам** (за исключением тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей), окончившим образовательные учреждения впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности устанавливаются персональные надбавки в размере **10 % (процентов)** на срок не более 3 лет или окончившим образовательные учреждения с отличием, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности устанавливаются персональные надбавки в размере **15 % (процентов)** на срок не более 3 лет.

Указанные выплаты устанавливаются по основному месту работы, и прекращаются при достижении ими возраста 35 лет.

**6) Надбавка за высокое профессиональное мастерство** (категории, классность) устанавливается по решению Комиссии на основании представленных документов в размере:

-водитель 1 класса **20% (процентов)**;

-водитель 2 класса **10 % (процентов)**;

**7) Выплаты специалистам за работу в сельской местности -25 % (процентов)**

Специалистами являются специалисты, окончившие профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлению деятельности бюджетного учреждения, работающим в сельской местности на должности по направлению деятельности бюджетного учреждения.

**8) Премией** является поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд при исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Основанием начисления премий служат экономические показатели в целом по учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов своей деятельности.

В учреждении устанавливается премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная премия является частью заработной платы, и начисляется всем работникам учреждения, за исключением случаев, указанных в настоящем пункте.

Размер ежемесячной премии устанавливается в размере **до 90% процентов** от оклада работника.

Основным условием для выплаты работникам ежемесячной премии является успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

При наличии нарушений трудовой или исполнительской дисциплины, фактов недобросовестного исполнения должностных обязанностей, не выполнения требований руководителей структурных подразделений, а также наличия дисциплинарного взыскания в отчетном месяце ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания ежемесячная премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;



в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

е) не прохождения водителями предрейсового (послерейсового) медицинского осмотра.

Выплата премий в отношении заместителя директора учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно, осуществляются по решению руководителя учреждения.

Выплата премий в отношении руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора учреждения, производятся по решению руководителя учреждения на основании представления заместителя директора учреждения.

Выплата премий в отношении остальных работников производится по решению директора учреждения на основании приказа в соответствии с оценкой деятельности работников за прошедший период в соответствии с установленным в разделе IV Порядком определения размера стимулирующей выплаты настоящего положения.

Премия за квартал выплачивается по итогам работы учреждения по решению директора учреждения. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения работником таких работ при наличии экономии фонда оплаты труда в абсолютном размере (фиксированной сумме).

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена премия по итогам работы за год. Премия по итогам работы за год выплачивается всем работникам при отсутствии в течение года фактов нарушения трудовой и исполнительской дисциплины в процентном отношении к окладу или в абсолютном выражении и максимальными размерами не ограничивается. Годовая премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы учреждения за установленный период, выполнение и перевыполнение годовых плановых показателей, установленных в государственном задании.

Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе. Размер, условия и порядок указанной выплаты устанавливается работникам учреждения Администрацией Ненецкого автономного округа.

Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе предоставляется работникам учреждения (далее - единовременная премия за стаж работы) в размере пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно работникам учреждений, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

Работникам учреждений, получившим единовременное выходное пособие в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую

пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется».

Премия к праздничным датам выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

**9) Доплата за наличие квалификационной категории педагогическому работнику: тренер-преподаватель, инструктор - методист или иной специалист:**

за первую квалификационную категорию - в размере не менее 5% ставки заработной платы;

за высшую квалификационную категорию - в размере не менее 10% ставки заработной платы.

За наличие квалификационной категории размер ставки заработной платы педагогического работника увеличивается (не образуя новый размер должностного оклада).

**10) Выплата тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки:**

- **тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в бюджетном учреждении, устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% от оклада (должностного оклада).**

Указанная выплата устанавливается по основному месту работы сроком на четыре года со дня заключения трудового договора.

-**за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Ненецкого автономного округа и (или) Российской Федерации. Размер стимулирующей выплаты тренеру - преподавателю, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается по месту основной работы, и действует с момента перехода спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в течение 2 лет и в соответствии с пунктом 15 Приложения №4 настоящего положения.**

-**за осуществление наставничества над тренерами-преподавателями, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении, осуществляющие спортивную подготовку. Указанная выплата устанавливается по основному месту работы сроком на 1 (один) год в размере 10% от установленного оклада по представлению непосредственного руководителя.**

-**за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса. Тренер - преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по основному месту работы, ранее участвовавший не менее 2-х лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату не менее четырех лет с момента достижения спортсменом результатов. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии и подтверждающих документов. Размер стимулирующей выплаты тренеру- преподавателю, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки устанавливается в соответствии с пунктом 17 Приложения №4 настоящего положения.**

При установлении стимулирующих выплат необходимо учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

При определении размера стимулирующей выплаты тренеру - преподавателю, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки за участие спортсмена в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды

Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ненецкого автономного округа

**11) Выплаты спортсменам, спортсменам - инструкторам:**

**-за результативное участие спортсменов, спортсменов-инструкторов в спортивных соревнованиях к должностному окладу до 200 процентов.**

В каждом уровне соревнований учитывается один наивысший спортивный результат спортсмена на официальных спортивных соревнованиях в течение одного года. Результаты, показанные спортсменом на соревнованиях различного уровня, могут суммироваться.

Размер стимулирующей оплаты труда спортсмену (спортсмену - инструктору) устанавливается за результаты, показанные на соревнованиях за предшествующий соревновательный сезон в течение одного календарного года.

В случае если спортсмен (спортсмен-инструктор) в текущем году улучшает результаты по одному и (или) двум уровням соревнований, размер стимулирующей оплаты труда устанавливается на год или до окончания срочного трудового договора, но не более, чем на один год с даты показанных результатов (при условии выступления спортсмена за Ненецкий автономный округ).

**-за наличие спортивных званий и разрядов до 60 процентов к должностному окладу.**

Наименование выплаты	Размеры выплат в % к должностному окладу
Кандидат в мастера спорта России	10
Мастер спорта России	40
Мастер спорта России международного класса	60

Основанием для издания приказа об установлении «Выплат спортсменам» является решение Комиссии и подтверждающих документов. Решение комиссии оформляется протоколом.

**12) Выплаты работникам учреждения в сфере физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.**

**-за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) до 20 процентов к должностному окладу**

Стимулирующие выплаты работникам в сфере физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, результативное участие спортсменов спортивных соревнованиях выплачиваются при условии непосредственного и не менее 2 (двух) лет участия таких работников в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата.

Размеры указной выплаты установлены в приложении №6 настоящего положения и устанавливаются по решению Комиссии, согласно представлению непосредственного руководителя и подтверждающих документов.

**- за право использовать в наименовании учреждения слово "Олимпийский" или образованные на его основе слова или словосочетания устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада)**

Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии.

Указанная выплата устанавливается основному персоналу учреждения - работникам учреждения, непосредственно оказывающим услуги по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, а также их непосредственным руководителям (руководители соответствующих структурных подразделений), по видам спорта, по которым учреждением были выполнены условия для получения права использовать слова

«олимпийский» или образованных на его основе слов и словосочетаний, согласно, приказа Минспорта РФ. Перечень лиц, которым устанавливается выплата, определяется комиссией по представлению непосредственного руководителя и в соответствии с оценкой результативности профессиональной индивидуальной деятельности работников. Решение комиссией оформляется протоколом.

#### **V. Условия выплаты материальной помощи**

**23.** Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь за счёт и в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана в случаях:

- в связи с юбилеем работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет и далее);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- на лечение или реабилитацию, в связи с полученным заболеванием.

Материальная помощь выплачивается единовременно на основании приказа руководителя учреждения и письменного заявления работника, а также документов, подтверждающих необходимость оказания такой помощи в связи с материальными затруднениями, вызванными стихийными бедствиями и другими исключительными обстоятельствами, повлекшие дополнительные материальные затраты.

**23.1.** Руководителю бюджетного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении руководителя учреждения принимает Департамент образования культуры и спорта Ненецкого автономного округа на основании письменного заявления с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с настоящим положением.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с настоящим положением.

Материальная помощь может быть оказана в случаях:

- в связи с юбилеем работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет и далее);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- на лечение или реабилитацию, в связи с полученным заболеванием
- в иных случаях.

#### **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

**24.** Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главного бухгалтера в учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**25.** Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Размерами должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, утвержденной Администрацией Ненецкого автономного округа, в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от

Должностные оклады руководителя учреждений ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, 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, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 и определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается Администрацией Ненецкого автономного округа.

**26.** Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10%-45%(процентов) ниже должностного оклада руководителя учреждения по согласованию с Департаментом.

**27.** Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

**28.** Департамент устанавливает для руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера

- ежеквартальные премии - с учетом выполнения установленных Департаментом показателей эффективности деятельности учреждения. Целевые показатели эффективности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Департамента.

- премия за выполнение особо важных и сложных работ в пределах фонда оплаты труда работников учреждения по решению Департамента.

Руководителю учреждения за организацию деятельности, приносящей доход, может выплачиваться премия в размере до 5 % (процентов), но не более 5 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента образования.

Руководителю учреждения устанавливаются надбавки к должностным окладам:

- за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения: кандидат наук - в размере от двух тысяч рублей, доктор наук - в размере от трех тысяч рублей;

- за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения: кандидат наук - в размере от двух тысяч рублей, доктор наук - в размере от трех тысяч рублей;

- за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования культуры и спорта НАО

Руководителю учреждения, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в государственном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень. Руководителю учреждений, имеющим несколько почетных званий, надбавка устанавливается за одно почетное звание.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе (далее - единовременная премия за стаж работы) в размере пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру получившим единовременное выходное пособие в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется".

Другие виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

**29.** Заместителям директора руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера

- ежеквартальные премии - устанавливаются руководителем учреждения с учетом общих результатов работы учреждения и установленных показателей эффективности деятельности работников.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются надбавки к должностным окладам:

- за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения либо профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности: кандидат наук - в размере от двух тысяч рублей, доктор наук - в размере от трех тысяч рублей;

- за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования культуры и спорта НАО.

Лицам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень. Лицам, имеющим несколько почетных званий, надбавка устанавливается за одно почетное звание.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения за участие в организации деятельности, приносящей доход, может выплачиваться премия в размере до 3% (процентов), но не более 3 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Доход для расчета премии берется на основании данных бухгалтерского учета по счету 205.00 «Доходы по расчетам».

Критериями для выплаты премии являются показатели по приносящей доход деятельности: - доходы;

- расширение видов оказываемых услуг;
- техническое оснащение;
- привлечение новых клиентов.

Размер премии может быть снижен при наличии жалоб клиентов, некачественное предоставление услуг. При отсутствии поступления денежных средств от приносящей доход деятельности премия не выплачивается.

30. Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам не устанавливаются и не выплачиваются.

## **VII. Особенности работы педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

31. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, нормативной численностью обучающихся в одной группе на основании приказа Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 29.12.2015 №147 «Об утверждении порядка определения нормативных затрат на оказание государственных услуг (работ) в сфере дополнительного образования организациями, подведомственными Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» оговариваемой в трудовом договоре".

32. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников бюджетных учреждений определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

33. Тарификационный список на педагогических работников составляется ежегодно.

## **VIII. «Другие вопросы оплаты труда»**

34. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам учреждения, для которых работа в учреждении является основной, один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере установленной Администрацией Ненецкого автономного округа.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

35. Доплата до минимального размера оплаты труда (Доплата до МРОТ) производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата, ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда в учреждении исчисляется следующим образом: МРОТ РФ, увеличенный на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Доплата до МРОТ в учреждении исчисляется следующим образом:

Доплата до МРОТ = МРОТ - (оклад + надбавки) \* процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районный коэффициент,

где

МРОТ - размер, установленный в соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации

оклад - установленный работнику должностной оклад (ставка заработной платы) в соответствии со штатным расписанием учреждения;

надбавки - это стимулирующие надбавки (доплаты) установленные приказом директора учреждения постоянно или на определенный период:

- надбавка за стаж работы в бюджетной сфере Ненецкого автономного округа;
- надбавка за стаж педагогической работы;
- доплата специалистам, работающим в сельской местности;
- надбавка на наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие спортивного звания «Мастер спорта»;
- надбавка за использование в наименовании учреждения слова «Олимпийский»;
- надбавка за наличие почетных званий, знаков;
- выплаты молодым специалистам;
- надбавка за высокое профессиональное мастерство;
- выплаты тренерам-преподавателям;
- выплата спортсменам.

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу.

В случае установления работнику стимулирующих надбавок, в том числе и ежемесячных (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество работы, единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий), премия (месяц, квартал, год) по итогам работы работника за месяц, квартал, год, позволяющие выполнить требования статьи 133 Трудового Кодекса Российской Федерации доплата до МРОТ работникам не начисляется и не выплачивается.».

**36.** Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.



**Приложение №1**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры окладов**  
**(должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников**  
**бюджетных организаций физической культуры и спорта, по профессиональным**  
**квалификационным группам**

№	Профессиональный квалификационный уровень, профессиональные квалификационные группы (приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012г. № 165н)	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении на 01.07.2023г.
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»		
1.1	2 квалификационный уровень: спортсмен	7500,00	10 861,18
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень: инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	7 500,0	12 484,65

**Размеры окладов**  
**(должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских и**  
**фармацевтических работников бюджетных организаций**

№	Профессиональный квалификационный уровень, профессиональные квалификационные группы определенные (приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007г. № 526)	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении на 01.07.2023г.
1	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6500,00	10 655,39

**Размеры окладов**  
**(должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников**  
**бюджетных организаций осуществляющих образовательную деятельность, по**  
**профессиональным квалификационным группам**

№	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении на 01.07.2023г.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1	2 квалификационный уровень: тренер-преподаватель, инструктор-методист	7 500,0	16 880,00

**Приложение №2**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры  
должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№	Квалификационный уровень (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 247н)	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении на 01.07.2023г.
1	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1.1	1 квалификационный уровень: кассир	6 500,00	9284,00
2	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
2.1	1 квалификационный уровень: администратор, секретарь руководителя, техник	7 000,00	10879,48
2.2	2 квалификационный уровень: системный администратор, заведующий складом	7 200,00	11798,68
3	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
3.1	3 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер специалист по охране труда, юристконсульт, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, экономист	10 500,0	15 338,28
3.2	4 квалификационный уровень: Ведущий бухгалтер	11 000,0	16 051,69
3.3	5 квалификационный уровень: Заместитель главного бухгалтера	11 800,0	17 716,30
4	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
4.1	3 квалификационный уровень: заведующий филиалом, заведующий лыжной тренировочной базой	14 700,0	18 693,81

**Приложение №3**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры  
должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих**

№	Квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. №248н	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении с 01.07.2023г.
1	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1.1	1 квалификационный уровень: Уборщик территорий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), ремонтник плоскостных спортивных сооружений	6 200,0	9 178,50
2	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
2.1	3 квалификационный уровень: водитель автомобиля, машинист льдозаливочной машины, машинист снегоуплотнительной машины	8 500,0	10 879,48

**Приложение №4**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СПОР «Труд»

**Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения**

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
<b>Компенсационные выплаты</b>			
1.	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Все работники	В соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005г. N 551-ОЗ «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»
2.	За работу в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	Все работники	В размере 40 % часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Все работники	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: - в размере до 50 % (процентов) от оклада по основному месту работу; - в размере до 50 % (процентов) от оклада замещаемой должности по совмещению; - размер доплаты равен разнице между окладами по основному месту работы и замещаемой должности по совмещению; - фиксированной суммой.
5.	Сверхурочная работа	Все работники	За первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере
6.	За работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда	Все работники	В размере 4% от должностного оклада устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда.

<b>Стимулирующие выплаты</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Вид выплат</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Условия назначения</b>
1.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Все работники (кроме должностей: тренер-преподаватель, спортсмен, спортсмен-инструктор заместители директора, главный бухгалтер)	В размере до 50 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой интенсивности работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии.
		Работники, занимающие должность: тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор	В размере до 60 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой интенсивности работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии
		Работники, занимающие должность: спортсмен	В размере до 600 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой интенсивности работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии
2.	Надбавка за качество работы	Все работники (кроме должностей:  тренер-преподаватель, спортсмен, спортсмен-инструктор заместители директора, главный бухгалтер)	В размере до 50 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой качества работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии
		Работники, занимающие должность: тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор	В размере до 60 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой качества работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии
		Работники, занимающие должность: спортсмен	В размере до 600 процентов от должностного оклада. По приказу руководителя учреждения в соответствии с оценкой качества работы работников за прошедший период согласно установленным критериям. Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
3.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Все работники	Устанавливается приказом директора учреждения на основании ходатайства непосредственного руководителя работника.
4.	Премией (месяц, квартал, год)	Все работники за исключением, руководителей, его заместителей, главного бухгалтера	В размере до 90 процентов от должностного оклада По приказу руководителя учреждения за качественный, добросовестный, эффективный труд при исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором за соответствующий период. Основанием начисления премий служат экономические показатели в целом по учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания в пределах фонда оплаты труда.
5.	Надбавка за наличие почетных званий (учетная степень, почетное звание, почетные знаки)	Все работники	<p>Для работников:</p> <p>-<b>кандидат наук</b> в размере <b>1000 рублей</b>, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p> <p>-<b>доктор наук</b> в размере <b>1500 рублей</b>, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p><b>за наличие почетного звания, начинающегося словами "заслуженный" и "народный"</b> по профилю работы учреждения в размере <b>1500 рублей</b>, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p> <p><b>-за правительственные и ведомственные награды, почетные знаки, начинающиеся словами "почетный работник" и "отличник"</b>, соответствующие направлению деятельности учреждения или работника, в размере:</p> <p>- "почетный работник" и "отличник" Российской Федерации- <b>10 %</b> от должностного оклада;</p> <p>- "почетный работник" и "отличник" Ненецкого автономного округа- <b>5%</b> от должностного оклада.</p> <p>Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии по заявлению работника или непосредственного руководителя и подтверждающих документов о присвоении указанных выше наград, знаков.</p> <p>Для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера:</p> <p><b>-за наличие ученой степени</b>, соответствующей профилю деятельности учреждения:</p> <p>-<b>кандидат наук</b> - в размере двух тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;</p> <p>-<b>доктор наук</b> - в размере трех тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;</p> <p><b>-за наличие почетного звания по профилю работы</b></p>

			учреждения в размере, установленном Департаментом образования. Лицам, имеющим несколько почетных званий, надбавка устанавливается доплата за одну такую учетную степень или почетное звание.
6.	За стаж работы в бюджетной сфере Ненецкого автономного округа	Все работники за исключением, руководителя, его заместителей, главного бухгалтера	В размере -от 1 до 5 лет-10% (процентов); -от 5 до 10 лет- 15%(процентов); - от 10 до 15 лет-18 % (процентов); -от 15 и свыше лет- 20%(процентов). Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии.
7.	За стаж педагогической работы	Педагогическим работникам	В размере -от 3 до 8 лет - 15% (процентов); -от 8 до 15 лет - 20% (процентов); -от 15 до 20 лет - 25% (процентов); -свыше 20 лет - 30% (процентов). Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии по установлению надбавки за педагогический стаж работы.
8.	Материальная помощь при уходе в очередной трудовой отпуск	Все работники	Один раз в год в размере установленной Администрацией Ненецкого автономного округа. Выплата материальной помощи в первый год работы в учреждении осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.
9.	Иная материальная помощь	Все работники.	Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами. В отношении руководителя решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Департаментов образования
10.	Выплата молодым специалистам	Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, за исключением работающих по совместительству и за исключением тренеров-преподавателей,	Окончившим образовательные учреждения впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности устанавливаются персональные надбавки в размере <u>10 % (процентов)</u> на срок не более 3 лет или окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) с отличием, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности устанавливаются персональные надбавки в размере <u>15 % (процентов)</u> на срок не более 3 лет. Выплаты устанавливаются сроком на три года со дня заключения трудового договора.

		старших тренеров-преподавателей	
11.	Надбавка специалистам за работу в сельской местности	Специалистами являются специалисты, окончившие профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по направлению деятельности бюджетного учреждения, работающим в сельской местности на должности по направлению деятельности бюджетного учреждения.	В размере 25% процентов от должностного оклада
12.	За класс квалификации	Водитель автомобиля, за исключение, работающих по совместительству	Устанавливается по решению Комиссии на основании представленных документов в размере: -водитель 1 класса - 20% от должностного оклада; -водитель 2 класса 10% от должностного оклада.
13.	Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе	Все работники	В размере 5 (пяти) должностных окладов. Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам учреждения, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.
14.	Выплата тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Все работники, занимающие должность тренер-преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	за осуществление спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в бюджетном учреждении, устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% от оклада (должностного оклада). Указанная выплата устанавливается по основному месту работы сроком на четыре года со дня заключения трудового договора.
15.	Выплата тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Все работники, занимающие должность тренер-преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Ненецкого автономного округа и (или) Российской Федерации. Выплата устанавливается следующим образом: - Переход спортсмена с тренировочного этапа спортивной подготовки на этап совершенствования спортивного мастерства спортивной подготовки в размере 10% от



			<p>установленного оклада</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Переход спортсмена на этап спортивной подготовки высшего спортивного мастерства в размере <u>20%</u> от установленного оклада.</li> <li>- Переход спортсмена в иную спортивную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Ненецкого автономного округа и (или) Российской Федерации в размере 20% от установленного оклада.</li> </ul> <p>Указанная выплата является разовой, за каждого спортсмена и устанавливается на основании:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-стандартов спортивной подготовки;</li> <li>-утвержденного государственного задания на каждый календарный год;</li> <li>-итогов промежуточной аттестации спортсменов;</li> <li>-приказ по учреждению о переходе спортсмена.</li> </ul> <p>Размер стимулирующей выплаты тренеру-преподавателю за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается по решению Комиссии согласно представлению непосредственного руководителя, и действует с момента перехода спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки в течение 2 лет и по основному месту работы.</p>
16.	Выплата тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Все работники, занимающие должность тренер-преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	за осуществление наставничества над тренером-преподавателем при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении, осуществляющий спортивную подготовку. Указанная выплата устанавливается сроком на 1 (один) год в размере 10% от установленного оклада по представлению непосредственного руководителя.
17.	Выплата тренерам-преподавателям, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки,	Все работники, занимающие должность тренер-преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса.
			<p>тренер-преподаватель, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки ранее участвовавший не менее 2-х лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение четырех лет с момента достижения спортсменом результатов. За подготовку спортсмена высокого класса надбавка устанавливается по основному месту работы тренера-преподавателя на основании протоколов (выписок из протоколов) соревнований и действует с момента достижения спортсменом результата в течение 4 лет.</p> <p>При определении размера стимулирующей выплаты тренеру-преподавателю, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки за участие спортсмена в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ненецкого автономного округа.</p> <p>Размеры указанной выплаты установлены в приложении №5 настоящего положения и устанавливается по решению Комиссии, согласно представлению непосредственного руководителя и подтверждающих документов.</p>

18.	Выплата спортсмену	Все работники, занимающие должность спортсмен, спортсмен-инструктор	<p><b>за результативное участие спортсменов в спортивных соревнованиях.</b></p> <p>В каждом уровне соревнований учитывается один наивысший спортивный результат спортсмена на официальных спортивных соревнованиях в течение одного года. Результаты, показанные спортсменом на соревнованиях различного уровня, могут суммироваться. Размер стимулирующей оплаты труда спортсмену (спортсмену - инструктору) устанавливается за результаты, показанные на соревнованиях за предшествующий соревновательный сезон в течение одного календарного года. В случае, если спортсмен (спортсмен-инструктор) в текущем году улучшает результаты по одному и (или) двум уровням соревнований, размер стимулирующей оплаты труда устанавливается на год или до окончания срочного трудового договора, но не более, чем на один год с даты показанных результатов (при условии выступления спортсмена за Ненецкий автономный округ).</p> <p>Размеры указной выплаты установлены в приложении №7 настоящего положения и устанавливается по решению Комиссии, согласно представления непосредственного руководителя и подтверждающих документов.</p> <p>По неолимпийским видам спорта применяется коэффициент - 0,5.</p>
19.	Выплата спортсмену	Все работники, занимающие должность спортсмен, спортсмен-инструктор	<p><b>за наличие спортивных званий и разрядов</b></p> <p>Кандидат в мастера спорта России- 10% (процентов)  Мастер спорта России-40% (процентов)  Мастер спорта России международного класса-60% (процентов)</p>
20.	Выплаты работникам физической культуры и спорта, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Основной персонал, руководители подразделений и иные специалисты в сфере физической культуры и спорта, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ по спортивной подготовки	<p><b>-за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды).</b></p> <p>Стимулирующие выплаты работникам в сфере физической культуры и спорта, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, результативное участие спортсменов спортивных соревнованиях выплачиваются при условии непосредственного и не менее двух лет участия таких работников в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата по основному месту работы.</p> <p>Размеры указной выплаты установлены в приложении №5 настоящего положения и устанавливается по решению Комиссии, согласно представления непосредственного руководителя и подтверждающих документов.</p> <p>К работникам, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, относятся должности (профессии) основного персонала учреждения (инструкторы-методисты, старшие инструкторы - методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры - преподаватели по смежным видам спорта, в том числе тренер (тренер-преподаватель), ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы,</p>

			<p>концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).</p> <p>К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.</p> <p>Перечень лиц, которым устанавливается выплата, определяется комиссией по представлению непосредственного руководителя и в соответствии с оценкой результативности профессиональной индивидуальной деятельности работников при подготовке одного спортсмена (команды). Решение комиссией оформляется протоколом.</p>
21	<p>Выплаты работникам физической культуры и спорта, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки</p>	<p>Основной персонал в сфере физической культуры и спорта непосредственно оказывающие услуги спортивной подготовке</p>	<p>за право использовать в наименовании учреждения слово "Олимпийский" или образованные на его основе слова или словосочетания устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 15% процентов от оклада (должностного оклада)</p> <p>Основанием для издания приказа об установлении указанной надбавки является решение Комиссии.</p> <p>Указанная выплата устанавливается основному персоналу учреждения – работникам учреждения, непосредственно оказывающим услуги по спортивной подготовке, а также их непосредственным руководителям (руководители соответствующих структурных подразделений), по видам спорта, по которым учреждением были выполнены условия для получения права использовать слова «олимпийский» или образованных на его основе слов и словосочетаний, согласно приказа Минспорта РФ.</p> <p>Перечень лиц, которым устанавливается выплата, определяется комиссией по представлению непосредственного руководителя и в соответствии с оценкой результативности профессиональной индивидуальной деятельности работников. Решение комиссией оформляется протоколом.</p>

**Приложение №5**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры  
стимулирующих выплат работникам в сфере физической культуры  
и спорта учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы  
спортивной подготовки, за результативное участие в подготовке спортсмена  
высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап  
спортивной подготовки, в том числе в иную организацию,  
осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных  
сборных команд Российской Федерации, результативное участие  
спортсменов в спортивных соревнованиях**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующих выплат в % к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя, реализующий дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующих выплат в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				основной персонал	руководители и иным специалисты
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Официальные международные спортивные соревнования</b>				
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
2.	<b>Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>				
2.1.	Чемпионат России, Кубок России	1	100	10	5

	(сумма этапов или финал)	2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
3.	<b>Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов</b>				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
4.	<b>Перевод спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иное государственное учреждение физической культуры и спорта для повышения уровня его спортивного мастерства:</b>				
4.1	За перевод спортсмена на этап спортивной подготовки совершенствования спортивного мастерства		10	2	1
4.2	За перевод спортсмена на этап спортивной подготовки высшего спортивного мастерства		20	4	2

**Приложение №6**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры выплат работникам (спортсмен, спортсмен-инструктор)  
за результативное участие в спортивных соревнованиях**

N п/п	Наименование соревнования	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за показанные результаты			
		1	2-3	4-6	участие
<b>1. Уровень: Международные</b>					
1.	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	200	160	100	80
2.	Чемпионат мира, Всемирные игры	175	140	90	70
3.	Кубок мира (финал)	165	140	80	65
4.	Первенство мира, Юношеские олимпийские игры	125	100	65	50
5.	Чемпионат Европы, Европейские игры	150	120	75	60
6.	Первенство Европы, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	100	80	50	40
7.	Всемирная Универсиада	100	80	50	40
8.	Официальные международные соревнования среди мужчин и женщин в составе сборной команды Российской Федерации	90	70	40	10
9.	Официальные международные соревнования среди юниоров, юношей	65	40	30	10
<b>2. Уровень: Всероссийские</b>					
10.	Чемпионат России	75	50	40	-
11.	Кубок России (финал)	60	45	30	-
12.	Первенство России	45	40	25	-
13.	Финал Спартакиад молодежи, учащихся России, Всероссийская Спартакиада спортивных школ	45	40	25	-
14.	Всероссийская Универсиада	45	40	25	-

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующий складом,  
специалист по охране труда, инженера, системный администратор**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении,	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
юрисконсульт, специалист по кадрам, секретарь руководителя, специалист по  
закупкам**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	

2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей
4.	Дисциплинарных взысканий
5.	Предписания контролирующих органов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтера, бухгалтер, кассир, экономист**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
администратор, медицинская сестра**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2..	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов: в электронных и бумажных носителях, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
техник, машинист льдозаливочной машины, водитель автомобиля, машинист  
снегоуплотнительной машины**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели и критерии оценки</b>	<b>Проценты</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительные поручения руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
3.	Своевременная профилактика оборудования, механизмов, средств, агрегатов	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов: путевых листов, подготовка отчетности в срок; предупреждение и недопущение неисправностей, сохранность материальных ценностей, инструментов)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по комплексному  
обслуживанию и ремонту зданий**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели и критерии оценки</b>	<b>Проценты</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
3.	Своевременная профилактика работы оборудования, механизмов	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное обеспечение работы всех энергосистем учреждения, предупреждение и недопущение неисправностей, сохранность материалов, инструментов)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов)	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
уборщик территории, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (поддержание в надлежащем состоянии закрепленных за работником территорий (помещений) учреждения, обеспечение сохранности материалов, инструментов, материальных ценностей)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленных территорий (помещений), отсутствие замечаний на соблюдение графиков уборки, обхода, пропускного режима)	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заведующий филиалом, заведующий лыжной тренировочной базы**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в филиале учреждения, в период подготовки учреждения к проведению праздников, к осенне - зимнему периоду	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Привлечение средств к общему объёму финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты, субсидии от муниципальных образований).	
4.	Дополнительная организация и осуществление работ по благоустройству территории, текущего ремонта здания, сооружений, оборудования филиала учреждения.	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок, своевременная сдача ежемесячного отчета о проделанной работе филиала, )	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности филиала учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Внутренний контроль исполнения трудовых обязанностей сотрудников филиала учреждения	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности		

деятельности работников - не производится	
1.	Исполнительская дисциплина
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей
4.	Дисциплинарных взысканий
5.	Предписания контролирующих органов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
инструктор-методист**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждениях и филиалах в период подготовки учреждения к проведению мероприятий	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (Разработка положений, регламентов для проведения физкультурных и спортивных мероприятий, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Участие в организации и проведении методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и конкурсных мероприятиях и т.п;	
4.	Проведение консультаций, проведение мониторинга, диагностики	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок, своевременная сдача ежемесячного отчета о проделанной работе)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Информационное обеспечение деятельности методической службы в т.ч. постоянное обновление информации	
5.	Использование ресурсов социальных сетей (участие в работе профессиональных сообществ)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья посетителей (занимающихся)	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Инструктор по спорту, дежурный по спортивному залу**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в филиале, учреждении, в период подготовки учреждения к проведению мероприятий	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ (участие (организация, проведение) в реализации физкультурных и спортивных мероприятий Ненецкого автономного округа на региональном уровне, уровне учреждения освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Участие в методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и конкурсных мероприятиях и т.п.;	

4.	Проведение консультаций и обслуживание населения	
5.	Организации и проведении тестирования населения по выполнению видов испытаний (тестов), нормативов, требований к оценке уровня знаний и умений в области физической культуры и спорта в рамках внедрения ВФСК «Готов к труду и обороне (ГТО) в Ненецком автономном округе	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (исполнение должностных обязанностей)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Участие в реализации физкультурных и спортивных мероприятий Ненецкого автономного округа на региональном уровне и на уровне учреждения	
5.	Участие и проведение открытых занятий	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Тренер-преподаватель  
(дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	За выступление на педсоветах, методических семинарах, конференциях	До 50% от должностного оклада
2.	За подготовку победителей и призеров соревнований	
3.	За участие в профессиональных педагогических конкурсах	
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях	
5.	За судейство спортивных соревнований	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Своевременность и правильность оформления документов, соблюдение установленных сроков сдачи документов, планирования и иной документации тренера-преподавателя, связанной с его деятельностью (журналы учёта групповых занятий, списки групп, программ учебных групп, годовое и ежемесячное планирование, планируемые показатели выступления на соревнованиях, финансовые документы, отчёт о соревнованиях).	До 50% от должностного оклада
2.	Наличие массовости среди обучающихся при проведении спортивно-массовых соревнований (не менее 50% от общего численного обучающихся в группах)	
3.	Взаимодействие тренера-преподавателя с родителями обучающихся (родительское собрание)	
4.	Проведение открытых занятий, показательных выступлений, организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий	
5.	Участие в физкультурных и спортивных мероприятиях, соревнованиях Ненецкого автономного округа (представление Учреждения и др.)	
6.	Разработка и внедрение новых систем работы с образовательной программой	
7.	Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте, стендах учреждения (учебно-тренировочные мероприятия – не позднее 2-х дней со	

	дня начала, иные мероприятия - не позднее 2-х дней после окончания мероприятия)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Спортсмен, спортсмен-инструктор

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Стабильность успешных результатов выступления в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составах спортивных сборных команд РФ, субъектов РФ при выполнении трудовой функции на территории Ненецкого автономного округа	До 60% от должностного оклада
2.	Стабильность успешных результатов выступления в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составах спортивных сборных команд РФ, субъектов РФ при выполнении трудовой функции за пределами территории Ненецкого автономного округа	До 600% от должностного оклада
<b>Качество работы</b>		
1.	Результаты (с 1 по 10 место) участия в спортивных соревнованиях при выполнении трудовой функции за пределами территории Ненецкого автономного округа	До 600% от должностного оклада
2.	Результаты (с 1 по 10 место) участия в спортивных соревнованиях при выполнении трудовой функции на территории Ненецкого автономного округа	До 60% от должностного оклада
3.	Динамика роста спортивных результатов выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях	
4.	Получение наград, ведомственных поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников и других лиц на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Тренер-преподаватель  
(дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	<b>Спортивная работа:</b> Количество спортсменов, принявших участие в соревнованиях регионального, межрегионального, всероссийского, международного уровня (один спортсмен учитывается один раз за отчетный период, то есть 2 раза в год; ранг соревнований должен соответствовать этапу подготовки)	До 60% от должностного оклада
2.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации, Ненецкого автономного округа (тренер-преподаватель, подготовивший спортсмена, не менее 1 года на любых этапах подготовки)	
3.	Участие в методических семинарах, мастер-классах, круглых столах и конкурсных мероприятиях и открытых уроках и т.п.;	
4.	Выполнение/подтверждение/присвоение спортивного звания, разряда спортсменами	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Своевременность и правильность оформления документов, соблюдение установленных сроков сдачи документов, планирования и иной документации тренера-преподавателя, связанной с его деятельностью (журналы учёта групповых занятий, списки групп, программ учебных групп, годовое и ежемесячное планирование, планируемые показатели выступления на соревнованиях и выполнения спортивных званий, финансовые документы, отчет о соревнованиях)	До 60% от должностного оклада
2.	Результаты участия спортсменов на Межрегиональных, Всероссийских, Международных соревнованиях с 1 по 6 места	
3.	Получение наград, ведомственных поощрений	
4.	Выполнение государственного задания (Сохранность контингента, количественные показатели в части подготовки спортсменов, в том числе перевод спортсменов на следующий этап подготовки и поддержание персонального состава групп: 100% (группы ВСМ, СММ), менее 70% (группы ТГ, НП)	
5.	Перевод (передача) спортсмена в Училище олимпийского резерва	
6.	Участие в физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях Ненецкого автономного округа (представление Учреждения и др.)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Перечень**  
**должностей, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному и**  
**основному персоналу государственного бюджетного учреждения Ненецкого**  
**автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд»**

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

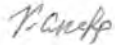

- бухгалтер;
- ведущий бухгалтер;
- главный бухгалтер;
- директор;
- заведующий филиалом;
- заместитель главного бухгалтера;
- заместитель директора по спортивной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- заместитель директора по спортивно-массовой работе;
- заведующий складом;
- инженер;
- заведующий лыжной тренировочной базы;
- секретарь руководителя;
- системный администратор;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- юрисконсульт;
- администратор.

2. Вспомогательный (обслуживающий) персонал - работники государственного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относятся:

- кассир;
- машинист льдозаливочной машины;
- машинист снегоуплотнительной машины;
- медицинская сестра;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
- сторож (вахтер)
- техник;
- уборщик служебных помещений;
- уборщик территории;

3. Основной персонал - работники государственного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения. К основному персоналу относятся:

- тренер-преподаватель;
- спортсмен, спортсмен-инструктор
- инструктор-методист;
- инструктор по спорту;

<b>Согласовано:</b> Председатель Собрания трудового коллектива ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»  Канева А. А. « 15 » 05 2024г.	<b>Утверждаю:</b> директор ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»  С.С. Паромов Приказ № 52 от « 15 » 05 2024г.
--	---

**Изменения в  
положение об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Ненецкого автономного округа  
"Спортивная школа олимпийского резерва «Труд»**

1. Изменить Приложение №2, Приложение №7, настоящего положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ненецкого автономного округа «Спортивная школа олимпийского резерва «Труд» в новой редакции в следующей редакции:



**Приложение №2**  
к Положению  
об оплате труда работников  
ГБУ ДО НАО «СШОР «Труд»

**Размеры  
должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№	Квалификационный уровень (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 247н)	Размеры окладов (ставок) рублей	
		Минимальные размеры (приказ ДОКиС НАО № 85 от 30.09.2016г.)	Установленные в учреждении на 01.07.2023г.
1	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1.1	1 квалификационный уровень: кассир	6 500,00	9284,00
2	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
2.1	1 квалификационный уровень: администратор, секретарь руководителя, техник	7 000,00	10879,48
2.2	2 квалификационный уровень: системный администратор, заведующий складом	7 200,00	11798,68
3	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
3.1	3 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер специалист по охране труда, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, экономист	10 500,0	15 338,28
3.2	4 квалификационный уровень: Ведущий бухгалтер	11 000,0	16 051,69
3.3	5 квалификационный уровень: Заместитель главного бухгалтера	11 800,0	17 716,30
4	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
4.1	3 квалификационный уровень: заведующий филиалом, заведующий лыжной тренировочной базой	14 700,0	18 693,81

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующий складом,  
специалист по охране труда, инженера, системный администратор**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении,	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
юрисконсульт, специалист по кадрам, секретарь руководителя, специалист по  
закупкам**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	

2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей
4.	Дисциплинарных взысканий
5.	Предписания контролирующих органов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтера, бухгалтер, кассир, экономист**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
администратор, медицинская сестра**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов: в электронных и бумажных носителях, подготовка отчетности в срок)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
техник, машинист льдозаливочной машины, водитель автомобиля, машинист  
снегоуплотнительной машины**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительные поручения руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
3.	Своевременная профилактика оборудования, механизмов, средств, агрегатов	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов: путевых листов, подготовка отчетности в срок; предупреждение и недопущение неисправностей, сохранность материальных ценностей, инструментов)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
ремонтников плоскостных спортивных сооружений, рабочий по комплексному  
обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
3.	Своевременная профилактика работы оборудования, механизмов	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное обеспечение работы всех энергосистем учреждения, предупреждение и недопущение неисправностей, сохранность материалов, инструментов)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов)	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
уборщик территории, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждении	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы.)	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (поддержание в надлежащем состоянии закрепленных за работником территорий (помещений) учреждения, обеспечение сохранности материалов, инструментов, материальных ценностей)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленных территорий (помещений), отсутствие замечаний на соблюдение графиков уборки, обхода, пропускного режима)	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирурующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заведующий филиалом, заведующий лыжной тренировочной базы**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в филиале учреждения, в период подготовки учреждения к проведению праздников, к осенне - зимнему периоду	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (разработка новых локально-нормативных актов, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Привлечение средств к общему объёму финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты, субсидии от муниципальных образований).	
4.	Дополнительная организация и осуществление работ по благоустройству территории, текущего ремонта здания, сооружений, оборудования филиала учреждения.	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок, своевременная сдача ежемесячного отчета о проделанной работе филиала, )	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности филиала учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Внутренний контроль исполнения трудовых обязанностей сотрудников филиала учреждения	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности		

деятельности работников - не производится	
1.	Исполнительская дисциплина
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей
4.	Дисциплинарных взысканий
5.	Предписания контролирующих органов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
инструктор-методист**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в учреждениях и филиалах в период подготовки учреждения к проведению мероприятий	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ по распоряжению руководителя учреждения (Разработка положений, регламентов для проведения физкультурных и спортивных мероприятий, документации, дополнительных поручений руководителя, освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Участие в организации и проведении методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и конкурсных мероприятиях и т.п;	
4.	Проведение консультаций, проведение мониторинга, диагностики	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности в срок, своевременная сдача ежемесячного отчета о проделанной работе)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Информационное обеспечение деятельности методической службы в т.ч. постоянное обновление информации	
5.	Использование ресурсов социальных сетей (участие в работе профессиональных сообществ)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья посетителей (занимающихся)	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Инструктор по спорту, дежурный по спортивному залу**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Увеличение объема работ в связи проведением различных мероприятий в филиале, учреждении, в период подготовки учреждения к проведению мероприятий	До 50% от должностного оклада
2.	Увеличение объема работ (участие (организация, проведение) в реализации физкультурных и спортивных мероприятий Ненецкого автономного округа на региональном уровне, уровне учреждения освоение новых форм и методов работы, внедрение новых программных ресурсов и т.п.)	
3.	Участие в методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и конкурсных мероприятиях и т.п.;	

4.	Проведение консультаций и обслуживание населения	
5.	Организации и проведении тестирования населения по выполнению видов испытаний (тестов), нормативов, требований к оценке уровня знаний и умений в области физической культуры и спорта в рамках внедрения ВФСК «Готов к труду и обороне (ГТО) в Ненецком автономном округе	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (исполнение должностных обязанностей)	До 50% от должностного оклада
2.	Активное участие в деятельности учреждения	
3.	Получение наград, поощрений	
4.	Участие в реализации физкультурных и спортивных мероприятий Ненецкого автономного округа на региональном уровне и на уровне учреждения	
5.	Участие и проведение открытых занятий	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показатели и критерии эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Тренер-преподаватель  
(дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	За выступление на педсоветах, методических семинарах, конференциях	До 50% от должностного оклада
2.	За подготовку победителей и призеров соревнований	
3.	За участие в профессиональных педагогических конкурсах	
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях	
5.	За судейство спортивных соревнований	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Своевременность и правильность оформления документов, соблюдение установленных сроков сдачи документов, планирования и иной документации тренера-преподавателя, связанной с его деятельностью (журналы учёта групповых занятий, списки групп, программ учебных групп, годовое и ежемесячное планирование, планируемые показатели выступления на соревнованиях, финансовые документы, отчёт о соревнованиях).	До 50% от должностного оклада
2.	Наличие массовости среди обучающихся при проведении спортивно-массовых соревнований (не менее 50% от общего численного обучающихся в группах)	
3.	Взаимодействие тренера-преподавателя с родителями обучающихся (родительское собрание)	
4.	Проведение открытых занятий, показательных выступлений, организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий	
5.	Участие в физкультурных и спортивных мероприятиях, соревнованиях Ненецкого автономного округа (представление Учреждения и др.)	
6.	Разработка и внедрение новых систем работы с образовательной программой	
7.	Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте, стендах учреждения (учебно-тренировочные мероприятия – не позднее 2-х дней со	

	дня начала, иные мероприятия - не позднее 2-х дней после окончания мероприятия)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производятся		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Спортсмен, спортсмен-инструктор

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	Стабильность успешных результатов выступления в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составах спортивных сборных команд РФ, субъектов РФ при выполнении трудовой функции на территории Ненецкого автономного округа	До 60% от должностного оклада
2.	Стабильность успешных результатов выступления в официальных всероссийских и международных спортивных соревнованиях в составах спортивных сборных команд РФ, субъектов РФ при выполнении трудовой функции за пределами территории Ненецкого автономного округа	До 600% от должностного оклада
<b>Качество работы</b>		
1.	Результаты (с 1 по 10 место) участия в спортивных соревнованиях при выполнении трудовой функции за пределами территории Ненецкого автономного округа	До 600% от должностного оклада
2.	Результаты (с 1 по 10 место) участия в спортивных соревнованиях при выполнении трудовой функции на территории Ненецкого автономного округа	До 60% от должностного оклада
3.	Динамика роста спортивных результатов выступлений в официальных всероссийских и международных соревнованиях	
4.	Получение наград, ведомственных поощрений	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производятся		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников и других лиц на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Тренер-преподаватель  
(дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Проценты
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1.	<b>Спортивная работа:</b> Количество спортсменов, принявших участие в соревнованиях регионального, межрегионального, всероссийского, международного уровня (один спортсмен учитывается один раз за отчетный период, то есть 2 раза в год; ранг соревнований должен соответствовать этапу подготовки)	До 60% от должностного оклада
2.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации, Ненецкого автономного округа (тренер-преподаватель, подготовивший спортсмена, не менее 1 года на любых этапах подготовки)	
3.	Участие в методических семинарах, мастер-классах, круглых столах и конкурсных мероприятиях и открытых уроках и т.п.;	
4.	Выполнение/подтверждение/присвоение спортивного звания, разряда спортсменами	
<b>Качество работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (Своевременность и правильность оформления документов, соблюдение установленных сроков сдачи документов, планирования и иной документации тренера-преподавателя, связанной с его деятельностью (журналы учёта групповых занятий, списки групп, программ учебных групп, годовое и ежемесячное планирование, планируемые показатели выступления на соревнованиях и выполнения спортивных званий, финансовые документы, отчет о соревнованиях)	До 60% от должностного оклада
2.	Результаты участия спортсменов на Межрегиональных, Всероссийских, Международных соревнованиях с 1 по 6 места	
3.	Получение наград, ведомственных поощрений	
4.	Выполнение государственного задания (Сохранность контингента, количественные показатели в части подготовки спортсменов, в том числе перевод спортсменов на следующий этап подготовки и поддержание персонального состава групп: 100% (группы ВСМ, СММ), менее 70% (группы ТГ, НП)	
5.	Перевод (передача) спортсмена в Училище олимпийского резерва	
6.	Участие в физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях Ненецкого автономного округа (представление Учреждения и др.)	
<b>Нарушения</b>		
При наличии нижеуказанных нарушений за отчетный период оценка показателей и критериев эффективности деятельности работников - не производится		
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	
3.	Обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей на исполнение своих обязанностей	
4.	Дисциплинарных взысканий	
5.	Предписания контролирующих органов	