



АДМИНИСТРАЦИЯ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.02.2026 № 74

О внесении изменений в постановление Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 29.12.2025 № 1188

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», постановлением Правительства Ярославской области от 10.12.2008 № 645-п «Об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области», руководствуясь Уставом Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области и в целях упорядочения системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников,

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести следующие изменения в постановление Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 29.12.2025 №1188 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Гаврилов-Ямского муниципального округа «Спортивная школа. Молодежный центр»:

1.1. В наименовании постановления слова «муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики Молодежный центр «Спортивная школа» заменить словами «муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа».

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа изложить в новой редакции (Приложение 1).

2. Утвердить Положение о материальном поощрении и выплатах стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа (Приложение 2).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления экономического развития Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа Смурова М.М.

4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Гаврилов-Ямский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа.

5. Постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Гаврилов-Ямского
муниципального округа

А.Х. Рустамов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», постановлением Правительства Ярославской области от 10.12.2008 № 645-п «Об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области», Уставом Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области и в целях упорядочения системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа (далее - Учреждение).

1.2. Положение подготовлено с учетом следующих условий:

- соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего в Российской Федерации трудового законодательства;
- определение условий оплаты труда исходя из особенностей содержания и условий труда работников учреждений;
- установление зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- усиление стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- использование системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;
- установление прав руководителя Учреждения в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учет мнения представительного органа работников об условиях оплаты труда работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставленной Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) работников по занимаемой должности (профессии) Приложение 2 к Положению;
- стимулирующие и компенсационные выплаты согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/ размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
Структурное подразделение «Спортивная школа»		
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудные знаки) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10 %
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15 %
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20 %
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	в случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы	

	доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
Структурное подразделение «Молодежный центр»		
5.	почётные звания: «Почётный работник сферы молодёжной политики», «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры», Ярославской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почётного звания профилю выполняемой работы (специальности) к установленному должностному окладу	20 %
6.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливается надбавка в следующих размерах:	
	от одного до пяти лет	10 %
	от пяти до десяти лет	20 %
	свыше десяти лет.	30 %

Структурное подразделение «Спортивная школа»:

<*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников нескольких ведомственных наград, предусмотренных пунктом 1, надбавка к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 1.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 3 и 4, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 - 4, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 1.

Структурное подразделение «Молодежный центр»:

Если работник имеет несколько почётных званий, начисление надбавки производится по одному из почётных званий со дня его присвоения.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждения, дающего право на установление надбавок за стаж работы, и выплаты этих надбавок, устанавливается в соответствии с Приложением 3 к Положению.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учёта доплат и надбавок.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

1.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Муниципальное бюджетное учреждение Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Управление финансов Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа (далее – Управление)

1.6. Оплата труда работников Учреждения предусматривает схемы должностных окладов руководящих работников и работников Учреждения.

1.7. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В соответствии с действующим законодательством руководитель Учреждения обязан:

- устанавливать и изменять по согласованию с Главой Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области организационную структуру Учреждения;
- согласовывать должностные инструкции работников Учреждения;
- утверждать по согласованию с Главой Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области штатное расписание Учреждения на предстоящий финансовый год, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;
- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников Учреждения, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг (выполняемых работ).

2.2. Для педагогических работников в дополнение к штатному расписанию составляется тарификационный список, отражающий тарификационную ставку, объем нагрузки каждого работника, также надбавки стимулирующего характера.

2.3. Тарификационный список работников формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, установленных Положением.

2.6. Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, результатом прохождения аттестации и с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности, их руководителя и работников. Стимулирующие выплаты работникам учреждения

могут быть постоянными или разовыми. Максимальный размер стимулирующих выплат в течение финансового года в пределах фонда оплаты труда не ограничен.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя учреждений определяются нормативными актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом Учреждения при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления муниципального учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

Руководитель учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными муниципальным учреждением, на основании приказа руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании распоряжения Главы Гаврилов – Ямского муниципального округа в соответствии с критериями оценки их деятельности, разработанными учредителем.

Кроме вышеперечисленных выплат, учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения.

В отношении каждого работника учреждения должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.7. Расчёт размера премии за месяц, квартал, полугодие, год, осуществляется в пределах премиального фонда, с учетом следующих критериев:

Отсутствие фактов пропуска (срыва) без уважительной причины сроков исполнения по документам, которые установлены федеральными нормативно-правовыми актами или нормативно-правовыми актами Ярославской области, Гаврилов-Ямского муниципального округа, учреждения, должностными инструкциями, внутренними регламентами.

Отсутствие без уважительной причины фактов невыполнения поручений непосредственного руководителя и вышестоящих руководителей в рамках исполнения должностных обязанностей работника в отчетном периоде.

Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и вышестоящих руководителей к работнику по текущей работе.

Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (систематические опоздания, преждевременный уход с работы без предварительного согласования с

непосредственным руководителем, вышестоящим руководством и прочее), правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативно-правовых актов.

Отсутствие фактов неэтичного поведения в отношении работников, непосредственного руководителя, вышестоящих руководителей и иных лиц в рамках исполнения должностных обязанностей.

Отсутствие грубых ошибок в работе (возвращение руководителем документа на доработку более 3 раз, несоблюдение стандартов выполнения работы (при их наличии), утеря документа, некачественное выполнение порученной работы).

Оперативность, качество и профессионализм выполнения заданий в течение отчетного периода.

Качественная и своевременная работа с поручениями руководителей, использование иных форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах трудовой деятельности.

Качественное и своевременное выполнение дополнительных видов работ в порядке, установленном трудовым законодательством.

Качественное и своевременное выполнение работ в случае дополнительных затрат рабочего времени в порядке, установленном трудовым законодательством.

Подготовка и обоснование предложений по совершенствованию деятельности (процессов) в рамках текущей деятельности, в целом по Учреждению.

Прием руководителем подготовленных работником документов (работ, поручений) с первого раза без дополнительной доработки.

Увеличение объема работ и (или) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.8. При расчете размера премии по результатам работы за месяц учитывается доля рабочего времени, отработанного работником в отчетном периоде.

2.9. При расчете размера премии по результатам работы за квартал доля рабочего времени, отработанного работниками в отчетном периоде, не учитывается.

2.10. Вновь принятые работники не премируются при замещении ими должности:

- менее половины рабочих дней в отчетном месяце;
- менее одного месяца в отчетном квартале.

В случае закрепления в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, условия о снижении размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания, снижение премии осуществляется в отношении только тех входящих в состав его заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов.

Заработная плата педагогических работников учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, установлены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон (Приложение 1 к Постановлению).

2.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников образовательных организаций, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.12. Выплаты молодым специалистам и наставникам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава.

2.13. Молодым специалистам устанавливается выплата в размере до 50 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы.

К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение

2.14. Наставникам устанавливается выплата в размере до 15 процентов должностного оклада на период осуществления наставничества.

К наставникам относятся тренеры-преподаватели, а также другие специалисты, осуществляющие наставничество над молодыми специалистами.

2.15. Работникам учреждения, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области, имеющих право на повышение должностного оклада на 25 процентов:

2.15.1. Руководитель

2.16.2. Руководитель структурного подразделения

2.16. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.17. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

2.18. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.19. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- другие условия, установленные законодательством о труде, локальными нормативными актами Учреждения или в трудовых договорах с работниками.

2.20. Размеры и условия доплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

2.21. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством надбавки к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (с учетом повышения по другим основаниям) и без учета других надбавок.

Приложение 1
к Положению

Перечень
выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей
работника учреждения

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору по соглашению

		сторон
--	--	--------

Приложение 2 к постановлению
Администрации Гаврилов-Ямского
муниципального округа
от 12.02.2026 № 74

Положение
о материальном поощрении и выплатах стимулирующего характера руководителю
муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального
округа дополнительного образования и молодежной политики.
Молодежный центр. Спортивная школа

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном поощрении и выплатах стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа» (далее Учреждения) разработано в целях повышения эффективности и качества труда руководителю муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского муниципального

округа дополнительного образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных и стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

1.3. Система выплат руководителю Учреждения включает в себя поощрительные выплаты и выплаты стимулирующего характера по результатам труда. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах и за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Выплаты руководителю Учреждения производятся из общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, утвержденного на календарный год в пределах объема стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Выплаты могут устанавливаться в виде:

- выплат, предусмотренных действующим законодательством Ярославской области и муниципальными правовыми актами Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа;
- стимулирующих выплат по результатам оценки трудовой деятельности руководителей (деятельности учреждений);
- доплат (надбавок) за организацию инновационной, методической деятельности;
- за интенсивность и напряженность;
- единовременных премий.

1.7. Выплаты, указанные в пункте 1.6. настоящего Положения, устанавливаются и отменяются распоряжением Главы Гаврилов - Ямского муниципального округа.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

2.1. Объемы выплат стимулирующего характера определяются по результатам учебного года с сентября по август (отчетный период), что позволяет учитывать динамику эффективного развития Учреждения, в соответствии с показателями, учитываемыми при оценке труда (Приложения 1 к настоящему Положению).

2.2. Показатели эффективности деятельности Учреждения разрабатываются с учетом специфики его деятельности. Перечень критериев определения эффективности профессиональной деятельности руководителя Учреждения может быть дополнен и изменен с учетом особенностей системы образования муниципального округа.

2.3. По каждому показателю определены критерии оценки и установлен максимально возможный балл.

2.4. Каждое Учреждение оценивается на предмет соответствия установленным для него показателям. По каждому показателю в соответствии с установленными критериями оценки выставляется достигнутый балл. После проведенной оценки по всем показателям баллы суммируются.

2.5. Для Учреждения сумма максимальных баллов по всем показателям составляет 100 баллов.

2.6. Размер стимулирующих выплат определяется по результатам подсчета (суммирования) баллов за прошедший отчетный период (с сентября по август включительно) по критериям и показателям для руководителя Учреждения.

2.7. Размер стимулирующей части оплаты труда руководителю учреждения в месяц определяется пропорционально количеству набранных баллов по формуле:

$$P(\text{ст. мес.}) = P(\text{ст. мес. макс.}) / 100 \times$$

где:

$P(\text{ст. мес.})$ - размер стимулирующей части.

- сумма баллов, набранных учреждением по результатам оценки.

$P(\text{ст. мес. макс.})$ - размер максимальной стимулирующей части определяется по формуле:

$$P(\text{ст. мес. макс.}) = \text{ДО}(\text{рук.}) / 100 \times 20\%.$$

где:

$\text{ДО}(\text{рук.})$ – должностной оклад руководителя Учреждения.

Размер максимальной стимулирующей выплаты в месяц установлен в размере 20% от должностного оклада руководителя.

2.8. Стимулирующая выплата вновь назначенного руководителя устанавливается в течение 10 рабочих дней со дня назначения в размере 50% от стимулирующей выплаты, установленной предыдущему руководителю. Стимулирующая выплата назначенного руководителя, вновь вводимых в эксплуатацию, устанавливаются в течение 10 рабочих дней со дня назначения в размере 50% от размера средней стимулирующей выплаты руководителю Учреждения.

3. Порядок установления, снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

3.1. Для установления стимулирующих выплат руководитель Учреждения представляет в комиссию по оценке деятельности и материальному стимулированию (поощрению) руководителей Учреждения (далее Комиссия) аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю, до 29 августа текущего года.

3.2. Оценка достигнутого Учреждением результата выполнения показателей и определение размера стимулирующей надбавки по итогам работы осуществляется Комиссией, созданной распоряжением Администрации Гаврилов - Ямского муниципального округа, являющейся постоянно действующим рабочим коллегиальным органом. Комиссия определяет баллы по критериям и производит их подсчет за отчетный период по всем направлениям и показателям для каждого руководителя. Оценка качества и эффективности работы руководителей Учреждения производится объективно, открыто и обоснованно. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом её заседания.

3.3. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

3.4. На основании протокола заседания Комиссии Главой муниципального округа издается распоряжение о выплате руководителю Учреждения ежемесячной стимулирующей выплаты по итогам работы в пределах общего фонда оплаты труда.

3.5. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю в месяц рассчитывается за период с сентября по август, включительно. Выплаты устанавливаются на 12 месяцев (с сентября по август, включительно) и производятся ежемесячно. Стимулирующие выплаты производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

3.6. В течение отчетного периода ведется мониторинг профессиональной деятельности руководителя по утвержденным критериям и показателям.

3.7. Изменение качества работы, несвоевременное выполнение заданий, нарушение трудовой дисциплины, изменение условий труда по сложности, напряженности, интенсивности в текущем периоде учитывается при применении балльной системы для стимулирования в последующем периоде.

3.8. Условиями для снижения стимулирующих выплат могут являться:

- выявленные нарушения финансового, налогового, трудового законодательства до 50%;
 - допущенные нарушения в организации учебно-воспитательного процесса до 50%;
 - наличие обоснованных жалоб на руководителя и (или) сотрудников образовательного учреждения (в т. ч. непринятие по ним соответствующих мер) до 50%;
 - наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников), работников учреждения по вине руководителя до 70%;
 - нарушение руководителем трудовой дисциплины до 50%;
 - наличии у руководителя дисциплинарного взыскания до 20%.
 - несвоевременное предоставление информации (отчетов) до 50%.
- 3.9. Условиями для отмены стимулирующих выплат могут являться:
- нарушения законодательства в сфере закупок;
 - нарушения в финансово - хозяйственной деятельности учреждения.

3.10. Снижение и отмена выплат стимулирующего характера, а также период снижения и отмены выплат, осуществляется распоряжением Администрации Гаврилов - Ямского муниципального округа, изданного на основании протокола заседания Комиссии.

4. Порядок установления доплат (надбавок) за организацию инновационной, методической деятельности.

4.1. Доплаты (надбавки) за организацию инновационной, методической деятельности, осуществляются в соответствии с распоряжением Администрации Гаврилов - Ямского муниципального округа, в котором указывается размер доплат (надбавок) и основание их установления, изданного на основании протокола заседания Комиссии.

4.2. Размер выплат каждому руководителю в месяц устанавливается на 12 месяцев (с сентября по август, включительно) и производятся ежемесячно в дни,

установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения. В случае изменения условий, при которых установлены доплаты (надбавки), данные выплаты могут быть снижены и отменены в месяце, следующем за месяцем, в котором произошло изменение условий для данных выплат.

4.3. Условия, при которых могут устанавливаться доплаты (надбавки) руководителю:

- организация образовательного процесса в учреждениях, не являющихся муниципальными образовательными организациями – до 20 000,00 рублей;
- за интенсивность и эффективность – до 50 000,00 рублей.
- осуществление работы, не входящей в круг основных обязанностей руководителя учреждения (Центр тестирования ВФСК ГТО) – до 100 % от должностного оклада руководителя;
- обеспечение деятельности по делопроизводству лично руководителем Учреждения – до 30 % от должностного оклада руководителя.

5. Порядок установления единовременных премий.

5.1. Единовременные премии руководителю Учреждения производятся из общего фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на календарный год в пределах объема стимулирующей части фонда оплаты труда и при условии наличия финансовых средств для осуществления данных выплат.

5.2. Единовременные премии осуществляются в соответствии с распоряжением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа., в котором указывается размер премии и основание поощрения, изданного на основании протокола заседания Комиссии.

5.3. При наличии денежных средств в Учреждении премии могут выплачиваться:

- по итогам деятельности руководителя (деятельности Учреждение) за 1 месяц, 6 месяцев (или по итогам учебного года) - в размере до 50% от оклада руководителя;
- к праздничным датам (профессиональные праздники: «День учителя» и «День воспитателя и всех дошкольных работников»; государственные праздники: «Международный женский день», «День защитника Отечества») - в размере до 50% от оклада руководителя;
- к юбилейным датам со дня рождения, начиная с 50 лет (через каждые 5 лет), в связи с выходом на пенсию (при увольнении) – в размере до 100% от оклада руководителя;
- с вручением государственных наград Российской Федерации, министерских и ведомственных наград в размере до 50% от оклада руководителя.

Приложение 2

к Положению о материальном поощрении и выплатах
стимулирующего характера руководителю
муниципального бюджетного учреждения
Гаврилов-Ямского муниципального округа дополнительного
образования и молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа

ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ ОЦЕНКЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов	0-3	16
		Отсутствие отрицательных заключений, проверяющих	0-3	

		органов		
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	0-3	
		Отсутствие аварийных ситуаций в учреждении	0 – 3	
		Выполнение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	0 – 4	
2	Качество управления ОУ	Наличие действующего органа государственного-общественного управления	0 - 3	34
		Степень исполнения муниципального задания за отчетный период (4 балла - 100%, 3 балла- 97%-99%, 2 балла- 95%-96%, 1 балл – 92%-94%, 0 баллов – менее 92%).	0 - 4	
		Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет (2 балла- 30% и более, 1 балл- 20%-29%, 0 баллов – менее 20%)	0 - 2	
		Отсутствие кадровых вакансий	0 - 2	
		Привлечение внебюджетных средств	0-3	
		Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения	0 - 3	
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0 - 2	
		Увеличение количества аттестованных педагогов на высшую и первую квалификационную категорию	0 - 3	
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях; организация и проведение семинаров, мастер - классов, участие в работе методических	0 - 3	

		объединений)		
		Обмен опытом на региональном уровне по организации деятельности учреждения	0 - 3	
		Призовые места учреждений в смотрах (конкурсах) федерального, регионального, муниципального уровней (федеральный уровень – 3, региональный – 2, муниципальный – 1)	0 - 6	
3	Информационная открытость учреждения	Соответствие структуры сайта требованиям действующего законодательства	0 - 3	7
		Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	0-4	
4	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	Наличие (отсутствие) обучающихся, совершивших правонарушения в отчетном периоде	0-3	33
		Доля обучающихся, охваченных здоровьесберегающими технологиями (95%-100% - 4 балла, 90%-94%- 3 балла, 85%-89%- 2 балла, 75%-84% - 1 балл, менее 75% - 0 баллов)	0-4	
		Наличие обучающихся, подготовленных учреждением и ставших победителями или призерами творческих или спортивных конкурсов (соревнований) (муниципальный уровень – 1 балл, региональный – 3 балла, всероссийский или международный – 4 балла)	0-8	
		Участие обучающихся в общественно-значимых социальных проектах (не менее 5 в течение года- 4 балла, 3-4 -3 балла, менее 2-3- 2 балла, менее 2 - 0 баллов)	0-4	

		Наличие и реализация специальной программы и деятельности, направленной на работу с одаренными детьми	0-4	
		Создание условий и осуществление деятельности для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0-5	
		Отсутствие детского травматизма	0-5	
5	Качество образовательных результатов	Наличие (отсутствие) обучающихся, освоивших образовательные программы	0-5	10
		Доля обучающихся, удовлетворенных качеством образования (95%-100% - 5 баллов, 90%-94%- 4 балла, 85%-89%- 3 балла, 80%-84% - 2 балла, 75%-79%- 1 балл, менее 75% - 0 баллов)	0-5	
	Всего			100

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
Гаврилов-Ямского муниципального округа
дополнительного образования и
молодежной политики. Молодежный центр. Спортивная школа

СХЕМЫ
должностных окладов руководителя и специалистов
муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского
муниципального округа дополнительного образования и молодежной
политики. Молодежный центр. Спортивная школа

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (руб.)
Директор	31 200,00
Структурное подразделение «Спортивная школа»	
Руководитель структурного подразделения	21 600,00
Спортсмен-инструктор	8079,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11250,00
Структурное подразделение «Молодежный центр»	
Руководитель структурного подразделения	21 600,00
Специалист по работе с молодежью	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 3 до 5 лет либо высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки (без предъявления требований к стажу работы)	6953,00 – 7635,00
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет либо высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	7636,00 – 8379,00
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет либо высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	8380,00 – 9177,00
- высшее образование по специальности «Организация	9178,00 – 9918,00

работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет	
- высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет либо II квалификационную категорию	9919,00 – 10716,00
- I квалификационную категорию	10717,00 – 11513,00
- высшую квалификационную категорию	11514,00 – 12429,00

Примечание: конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, объема и сложности выполняемой работы, накопленного опыта и профессиональных навыков, уровня образования и стажа работы с учётом требований Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

СХЕМЫ
должностных окладов педагогических работников
муниципального бюджетного учреждения Гаврилов-Ямского
муниципального округа дополнительного образования и молодежной
политики. Молодежный центр. Спортивная школа

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
1	Старший тренер-преподаватель				
		высшее профессиональное	13162	14069	14977
	- I квалификационную категорию		16792	17700	18608
	- высшую квалификационную категорию		20423	21331	22239
		среднее профессиональное	12254	13162	14069
	- I квалификационную категорию		15885	16792	17700
	- высшую квалификационную категорию		19516	20423	21331
2	Тренер-преподаватель	высшее профессиональное	11800	12708	13616
	- I квалификационную категорию		15431	16339	17246
	- высшую квалификационную категорию		19062	19969	20877
		среднее профессиональное	10892	11800	12708
	- I квалификационную категорию		14523	15431	16339

	- высшую квалификационную категорию		18154	19062	19969
--	-------------------------------------	--	-------	-------	-------

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право
на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок
начисления и выплаты данной надбавки

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавок за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

1.1. Время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях сферы спорта и молодежной политики соответственно, в органах государственной власти и управления, а также в органах местного самоуправления.

1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти.

1.3. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел, на государственной противопожарной службе МЧС России) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, государственной противопожарной службе МЧС России), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, государственной противопожарной службе МЧС России) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (органов внутренних дел, государственной противопожарной службе МЧС России) и днем поступления на работу в учреждения сферы спорт и молодежной политики соответственно не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

1.4. Время обучения работников сферы спорта и молодежной политики соответственно в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в данных учреждениях до поступления на учебу.

1.5. Время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях сферы спорта и молодежной политики соответственно.

1.6. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями сферы спорта и молодежной политики соответственно.

1.7 Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении, переводе на другую работу или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

1.8 Время работы в учреждениях и организациях спорта и молодежной политики соответственно стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992 г.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные оклады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления данного права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.4. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа. Порядок создания и деятельности комиссии устанавливается локальным актом Учреждения.

2.5. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Учреждения.

2.6. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.