



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская юношеская спортивная школа»
р.п. Мордово

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа» (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением администрации района от 14.09.2016 № 537 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» (в редакции от 12.04.2019), Постановлением администрации Мордовского района от 26.03.2018 №177 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа» (далее учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;
- особенности оплаты труда заместителя руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учётом мнения представительного органа работников учреждения, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5.1. Расчетная среднемесячная заработная плата работников учреждений образования не должна превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

1.6. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.6.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованность в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.6.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств областного, районного бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом представительного органа работников.

Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливается в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации района от 14.09.2016 №537 «Об основах формирования оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений (с изменениями на основании постановления администрации Мордовского района №182 от 12.04.2019 года).

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 12.04.2019 № 182 «О внесении изменений в постановление администрации района от 14.09.2016 № 537 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 5582 рубля;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 6380 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 8000 рублей.

В минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 9250 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной

квалификационной группы и представлены в приложении 1 к настоящему Примерному положению».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

- по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31. 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50».

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установлены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых

отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу учреждения, условия труда в котором отличается от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

3.8. Тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья – повышающий коэффициент до 0,20.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,5.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2-3.9. настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, производятся в пределах фонда оплаты труда. При установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

- за выполнение другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременные выплаты молодым специалистам, впервые заключившим трудовой договор с образовательной организацией;
- единовременное денежное вознаграждение педагогическим работникам, награжденных нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии»;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях или за выслугу лет в системе образования;
- премиальные выплаты по итогам года за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры стимулирующих и премиальных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, так и в денежном эквиваленте.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда;
- по результатам работы за год в размере до 200 % должностного оклада или в размере до 2-х должностных окладов, при установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

Данная выплата может быть изменена, отменена или снижена до 50% по результатам работы по согласованию с представительным органом

работников.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом постановлений администрации района от 03.06.2013 № 569 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений», от 04.12.2013 № 1273 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Мордовского района » в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за выполнение не свойственных, не входящих в прямые обязанности работника работ (благоустройство спортивных площадок, мелкий текущий ремонт зданий и сооружений и т.д.);
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за организацию и проведение сдачи ВФСК ГТО;
- за работу по организации и присвоении спортивных разрядов;
- за подготовку высококвалифицированных спортсменов;
- за ведение отчетной документации по дополнительным платным образовательным услугам.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

- за достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время педагогической деятельности педагогов не зависимо от образовательно-правового статуса в сфере образования, если в течение трех месяцев после увольнения из другого учреждения они поступили на работу в данное учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 7 лет	3
свыше 7 лет	5

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения (Приложение №3).

Основанием для выплачивания премии является приказ руководителя учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в фиксированном размере.

Организация и проведение воспитательных мероприятий (беседы, встречи с обучающимися) до 30% от должностного оклада (отчеты о проведенных мероприятиях, фотоотчет).

Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, выступление на педагогических советах, семинарах, форумах, конференциях до 50% от должностного оклада, за каждое мероприятие (сертификаты, дипломы участника, протоколы мероприятий).

Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей или расширения зоны обслуживания до 100% от должностного оклада (копия приказа руководителя).

Участие тренеров-преподавателей, сотрудников Учреждения в спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях в качестве участника -до 30% от должностного оклада.

Вовлечение обучающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры до 60% от должностного оклада тренера-преподавателя (приказ, информационные справки, грамоты, дипломы).

Проведение мастер-классов, открытых занятий до 30% от должностного оклада за одно проведенное мероприятие (конспект занятия, приказ, видеоматериал).

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.3. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.4. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя учреждения.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская юношеская спортивная школа»

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп работников муниципальных бюджетных
образовательных учреждений

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
<i>1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>			
<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин</p>	5582	1	5582
<i>1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"</i>			
<p>Помощник воспитателя, секретарь учебной части</p>	5582	1	5582
<i>1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</i>			

Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	5582	1	5582
--	------	---	-------------

1.4. Профессионально-квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	5582	1	5582
---	------	---	-------------

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих"

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6380	1	6380
---	------	---	-------------

2.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"

Дежурный по режиму; младший воспитатель	6380	1	6380
---	------	---	-------------

2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6380	1,1	7018
--	------	-----	-------------

2.4. Профессионально-квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6380	1,15	7337
---	------	------	-------------

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8000	1,1	8800
Тренер-преподаватель	8100	1,12	9072
Методист	8100	1,16	9396
Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	8000	1,4	11200

4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

4.1. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9250	1,2	11100
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9250	1,3	12025
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	9250	1,45	13413

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская юношеская спортивная школа»

Перечень

должностей работников учреждений, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, для установления повышающего коэффициента за квалификационную категорию

Преподаватель, учитель, воспитатель, старший воспитатель, методист, старший методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед), тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, заместители руководителя, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская юношеская спортивная школа»

**Перечень
критериев оценки и показателей
эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного
образования**

Показатели		Диапазон баллов	самооценка
<i>Критерий I. Качество и общедоступность образования в учреждении</i>			
1. Достижение воспитанниками более высоких показателей по сравнению с предыдущим учебным годом	Наличие положительной динамики или ее отсутствие	Положительная динамика-2 балла, отсутствие-1 балл, отрицательная динамика –(-1)	
2.Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	Наличие участников конкурсов, олимпиад, соревнований, фестивалей, научно-практических конференций федерального, регионального, муниципального уровней	Наличие участников федерального уровня-3 балла, регионального-2 балла, муниципального -1 балл	
3.Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	Количество призовых мест*1. балл (федеральный уровень), 0,5 балла-региональный уровень, 0,2 балла-муниципальный уровень	Федеральный уровень-1 балл, региональный уровень-0,2 муниципального уровень-0,2 балла,	
4.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	Проведение семинаров, совещаний	3 и более в год-3 балла, 2-в год-2 балла, 1 в год-1-балл	
5.Деятельность детских объединений, организаций, органов самоуправления (с нормативной базой) в образовательном учреждении	Наличие результативной деятельности	Результативная деятельность – 2 балла	

6. Сохранность контингента	Количество воспитанников на начало учебного годв/ количество воспитаннников на конец учебного года	1 и выше-2 балла	2
7. Организация профильных смен, лагерей дневного пребывания в каникулярное время	Наличие	1 группа – 1 балл 2 группы – 2 балла 3 группы – 3 балла	3
8. Направления, по которым в образовательном учреждении организовано дополнительное образование	Количество направлений	2 и более-2 балла 1-1 балл	2
9. Привлечение в учреждение подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Наличие воспитанников, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Наличие и положительная динамика по снятию с учета-2 балла	2
Максимальное количество баллов по критерию — 24			
Коэффициент - 1			
II. Ресурсообеспеченность учреждения: создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
10. Разработанные и утвержденные нормативные акты образовательного учреждения	Наличие программы развития, образовательной программы, локальных актов, соответствующих действующему законодательству	Наличие-1 балл	
11. Обеспечение температурного режима; - обеспечение светового режима; - обеспечение режима подачи питьевой воды.	Отсутствие предписаний или отсутствие в них нарушений, устранение которых по объективным причинам не зависит от директора школы	Отсутствие - 1 балл	
12. Обеспечение условий обучения в образовательном учреждении требованиям пожарной и электробезопасности	Отсутствие предписаний или отсутствие в них нарушений, устранение которых по объективным причинам не зависит от директора школы	Отсутствие - 1 балл	
13. Обеспечение условий для проведения учебных занятий с использованием ИКТ (компьютерные программы, интерактивные комплексы, КМ-школа)	Фактическое использование	Используются в работе 2 и более кружков, студий, объединений-2 балла	
14. Обеспечение работы сети Интернет	Оперативность управленческих решений по обеспечению бесперебойной работы сети Интернет; своевременность предоставления отчетности по работе сети Интернет.	Отсутствие замечаний – 1 балл	
Максимальное количество баллов по критерию — 7			

Коэффициент - 1			
Критерий III. Сохранение здоровья воспитанников и работников учреждения			
15.Соблюдение законодательства в области охраны труда	Отсутствие предписаний об имеющихся нарушениях	Отсутствие - 1 балл	
16..Соблюдение техники безопасности	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие - 1 балл	
17..Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	По результатам в ходе аккредитации, аттестации или анкетирования, при отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя со стороны участников образовательного процесса, населения.	От 1 до 0,8 – 2 балла 0,79 до 0,6-1 балл	
Максимальное количество баллов по критерию — 4			
Коэффициент - 1			
Критерий IV. Кадровые ресурсы учреждения			
Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем - 1 балл	
Доля педагогических работников-молодых специалистов в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем - 1 балл	
Наличие педагогических работников старше трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности педагогов образовательного учреждения	1-2	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии с областным показателем - 1 балл	
Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	1-2	Выше областного показателя — 2 балла в соответствии	

		с областным показателем - 1 балл	
Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	Оцениваемый показатель отсутствует-1 балл Оцениваемый показатель присутствует -0 баллов	
Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	0-1	Оцениваемый показатель присутствует -1 балл Оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3	Всероссийский и международный уровень-3 балла; региональный уровень- 2 балла; муниципальный уровень -1 балл	
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-2	Выше нормативных требований -2 балла; в соответствии с нормативным и требованиями -1 балл; ниже нормативных требований -0 баллов	
Максимальное количество баллов по критерию — 17			
Коэффициент - 1			
Критерий V. Социальное признание и конкурентоспособность учреждения			
27. Заполненность образовательного учреждения воспитанниками	Общее количество обучающихся / к числу мест в образовательном учреждении в соответ	От 1,0 и выше – 1 балл	

	ствии с проектной мощностью		
28.Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении	Наличие и активное функционирование	Всероссийская – 3 балла Региональная - 2 балла Муниципальная -1 балл	
29.Организация и проведение конференций, семинаров, методических круглых столов	Уровень проведения	Всероссийский – 3 балла Региональный- 2 балла Муниципальный -1 балл	
30.Участие в конкурсе образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы	Результативность участия	Победитель – 1 балл	
31.Участие в конкурсе муниципальных образований.	Рейтинг образовательного учреждения по итогам конкурса муниципальных образований	С 1 по 10 место –2 С 11 по 20 место-1	
32. Наличие у образовательного учреждения сайта (отвечающего предъявляемым требованиям) в сети Интернет.	Регулярность обновлений сайта	Еженедельно – 2 балла 2 раза в месяц - 1 балл	
33. Наличие у образовательного учреждения прессы в печатном или цифровом варианте (на сайте).	Наличие школьной прессы	Наличие – 1 балл	
34. Наличие публичного доклада (отвечающего предъявляемым требованиям), опубликованного в СМИ или на сайте образовательного учреждения.	Наличие публичного доклада, отвечающего предъявляемым	Наличие – 1 балл	

	требованиям		
36.Обоснованные жалобы и обращения родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства школы в вышестоящие органы	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие - 1 балл	
Максимальное количество баллов по критерию — 20			
Критерий VI. Личные профессиональные достижения руководителя образовательного учреждения			
37. Наличие квалификации «Менеджер»	Наличие диплома или сертификата (баллы присваиваются только один раз при получении квалификации)	Диплом - 2 балла Сертификат – 1 балл	
38.Участие в качестве разработчиков в рабочих группах по вопросам качества Образования	Уровень и частота участия	Региональный – 2 балла Муниципальный - 1 балл	
39. Участие в качестве экспертов в рабочих группах по вопросам качества образования	Уровень и частота участия	Региональный – 2 балла Муниципальный - 1 балла	
Максимальное количество баллов по критерию — 6			
Критерии оценки VIII Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			
Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует -1 балл Оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
Доля привлеченных внебюджетных средств на счете образовательного учреждения в общем объеме финансовых средств	За каждые 0,1 -3 балла		
Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок хозяйственной деятельности)	0-1	Оцениваемый показатель присутствует -1 балл Оцениваемый показатель отсутствует -	

		0 баллов	
Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг	0-1	Оцениваемый показатель присутствует -1 балл Оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения	0-1	Оцениваемый показатель присутствует -1 балл Оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
Максимальное количество баллов по критерию — 34			