



Утверждено
Приказ от 17.04.2024 г. № 32

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Знаменская детско-юношеская спортивная школа»

1.1. Ежемесячная заработная плата работников, выполняющих работу по трудовому договору, устанавливается в соответствии с условиями трудового договора и может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, определяющим величину заработной платы, установленной районным законодательством, а также в соответствии с условиями трудового договора.

1.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с условиями трудового договора и выплачивается Фондом оплаты труда. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств местного бюджета. Средства фонда отчисляются ежемесячно в виде процентной ставки от заработной платы.

1.3. При установлении размера оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.3.1. наличие показателей эффективности деятельности и качества для стимулирования труда работников и зависимости от результатов работы работников от размера заработной платы;

Р.п. Знаменка

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Знаменская детско-юношеская спортивная школа» (далее соответственно- Положение, Учреждение) разработано в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Знаменского муниципального округа Тамбовской области, утвержденного постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 29.01.2024 г. № 152 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Знаменского муниципального округа Тамбовской области» и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.4. Заработанная плата работникам Учреждения устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется на календарный год за счет средств местного бюджета, субвенции области, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности

1.4. При установлении оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом;

1.4.2. 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).

1.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за фактически отработанное время, выполненный объем работ; в соответствии с установленными в настоящем Положении размерами оплаты труда, с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалифицированных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.6. Оплата труда работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Сроки выплаты заработной платы в Учреждении устанавливаются локальным нормативным актом директора Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

1.10. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.11. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

1.12. В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также постановлениями администрации района.

2. Размеры, порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

2.1. Система оплаты труда в Учреждении состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам», постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 09.01.2024 г. № 30 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Знаменского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 29.01.2024 г. № 152 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Знаменского муниципального округа Тамбовской области».

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета размера повышающего коэффициента по занимаемой должности), увеличенный на размер повышающего коэффициента по должности основного персонала образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням приводятся в приложении № 2 к настоящему положению.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано учреждение: тренер-преподаватель, инструктор-методист.

Перечень должностей основного персонала установлен исходя из специфики Учреждения настоящим Положением.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся следующие должности: директор, заместитель директора и заведующий хозяйством.

В размер окладов должностей педагогических работников ПКГ третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012г.

2.3. Тарифная часть оплаты труда педагогических работников зависит от объема преподавательской (учебной) работы, установленной исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и определена приказом Министерства образования

и науки РФ от 22.12.2014 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».

Размер оклада педагогических работников, определенного в приложении № 1 к настоящему Положению, выплачивается в полном объеме в том случае, если педагогический работник выполнил установленную норму преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

2.4. Работникам Учреждения в приложении № 2 к настоящему Положению установлен размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Работникам основного персонала Учреждения в приложение № 2 к настоящему Положению определен повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в Учреждении, в приложении № 2 установлен повышающий коэффициент.

2.6. Работникам Учреждения установлен повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом нормы выработки и времени в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Компенсационные выплаты.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ;

3.1.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса РФ;

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса РФ) и производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников;

3.1.4. при выполнении работником объема педагогической работы, преподавательской (учебной) работы, превышающую норму, определенную приказом

Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».

Педагогическим работникам при выполнении объема работы, связанной с учебно-тренировочным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, устанавливаются размеры доплат:

- за руководством школьным методическим объединением - 5,0 %;
- иная дополнительная работа - до 50 %.

Конкретные виды выплат, их размеры определяются приказом директора в пределах фонда оплаты труда Учреждения;

3.1.5. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ;

3.1.6. за работу в выходные нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.2. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам Учреждения являются трудовой договор, приказ директора Учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) с учетом нормы выработки и времени 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.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в настоящем Положении.

4. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления.

4.1. Для работников Учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении;
- выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

№№ п/п	Критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы.	Размер выплаты в % от
-----------	---	-----------------------------

		оклада (должностного оклада)
1.	Подготовка победителей и призеров соревнований, входящих в календарный план спортивно-массовых мероприятий Министерства образования и науки Тамбовской области	
1.1.	в первенстве Тамбовской области за 1 место: (за команду в игровом виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	5 6 7
	в первенстве Тамбовской области за 2 место: (за команду в игровом виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	4 5 6
.	в первенстве Тамбовской области за 3 место: (за команду в игровом виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	3 4 5
1.2.	во Всероссийских соревнованиях: (за команду в игровом виде спорта) - 1-3 место - 4-6 место - за участие	25 20 10
1.3.	в первенстве Тамбовской области за 1 место: (за каждого в индивидуальном виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	4 5 6
1.4.	в первенстве Тамбовской области за 2 место: (за каждого в индивидуальном виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	3 4 5
1.5.	в первенстве Тамбовской области за 3 место: (за каждого в индивидуальном виде спорта) - младший возраст - средний возраст - старший возраст	2 3 4
1.6.	во Всероссийских соревнованиях: (за каждого в индивидуальном виде спорта) - 1-3 место - 4-6 место - за участие	25 20 10
2.	непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;	до 30
3.	применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, передовых информационных технологий;	до 25

4.	организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения;	до 45
5.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 25
6.	Сохранение контингента учащихся	до 40

По отдельным должностям выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается в следующих размерах:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 300
Инструктор- методист	до 300
Заведующий хозяйством	до 300

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностного оклада), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или снижен директором Учреждения за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

№ п/п	Критерии выплат за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1.	Участие работников в реализации программы развития Учреждения	до 30
2.	Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения	до 30
3.	Создание социально-психологического климата в группе, коллективе	до 40
4.	Участие работников в реализации программы наставничества	до 50
5.	Участие работников в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО», в частности судейства	до 55

По отдельным должностям выплата за качество выполняемых работ устанавливается в следующих размерах:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 150
---	--------

Инструктор- методист	до 140
Заведующий хозяйством	до 140

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается работникам в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы в Учреждении	Размер выплат в % от оклада (должностного оклада)
до 3-х лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.5. В стаж непрерывной работы в Учреждении при условии, что данное учреждение для работника является основным местом основной работы и по основной должности, включается:

- время работы в Учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работником, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Выплата за стаж непрерывной работы работникам исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального акта работодателя.

Выплата премии за выполнение важных и срочных работ устанавливается работникам Учреждения с учетом следующих критериев:

Критерии выплаты	Размер премии в % от оклада (должностного оклада)
------------------	---

Подготовка Учреждения к учебному году	до 30% должностного оклада
Устранение последствий аварии	до 50% должностного оклада

4.7. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда работникам Учреждения по следующим критериям:

Критерии выплаты	Размер премии в % от оклада
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 30% должностного оклада
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	до 50% должностного оклада
Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	до 100% должностного оклада
Участие в инновационной деятельности	до 30% от должностного оклада
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 15% от должностного оклада

4.8. Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

4.9. Установление всех выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора

5.1. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

5.2. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в размере 18040 рублей.

5.4. Директору Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении директора Учреждения.

Директору Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за:

- наличие почетного звания:

«заслуженный» «Мастер спорта РФ» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

Если у директора Учреждения имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

- повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.6. настоящего Положения;

- за масштабность управления:

- за каждого учащегося- 0,0007;

- за каждого работника списочного состава-0,0005;

- за разнотипность учреждения и вариативность дополнительных общеобразовательных программ-2,0.

5.5. Выплаты компенсационного характера директору устанавливаются к должностному окладу. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) 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.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

5.6. Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы в Учреждении или стаж непрерывной работы в должности директора;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

Премирование директора Учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью Учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности Учреждения и привлечения к административной ответственности.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы директору Учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его директора постановлением администрации муниципального округа, а также с учетом

достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за прошедший учетный год по бальной системе.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- положительная динамика качества знаний и умений учащихся;
- динамика развития материального обеспечения Учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных услуг;
- участие Учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей Учреждения с другими образовательными учреждениями;
- социально- психологический климат в Учреждении.

5.8. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются работодателем на 20% ниже должностного оклада директора 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, но не ниже установленных постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 29.01.2024 г. № 152 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Знаменского муниципального округа Тамбовской области».

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п. 5.4. для директора Учреждения, распространяются на заместителей директора.

5.9. Размер выплат компенсационного характера заместителям директора 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.

5.10. Заместителям директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в Учреждении;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора устанавливается в соответствии с п. 4.2. настоящего Положения.

5.12. Выплата за стаж непрерывной работы директору, заместителям директора устанавливается в соответствии с п. 4.4. настоящего Положения.

5.13. Директору Учреждения, его заместителям по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие премии:

- премии по итогам работы за месяц – до 25%;
- премии по итогам работы за год- не более 2-х должностных окладов;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ- до одного должностного оклада.

Конкретные размеры и условия выплаты премии устанавливаются в трудовом договоре директора Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения в

соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

5.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается в размере:

- для директора – не превышающем четырехкратного размера;
- для заместителей директора - не превышающем трехкратного размера.

6. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения

6.1. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливаются распоряжением администрации муниципального округа и зависит от масштабов руководства учреждением (объемом предоставленных услуг, численности работников), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Тамбовской области от 22.12.2014 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».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается преподавательская (учебная) работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая, воспитательная, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями, трудовым договором и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении № 1 к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 ТК РФ – сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.3. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогическому работнику ставки заработной платы.

6.4. Право распределять преподавательскую (учебную) нагрузку предоставлено директору Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации (при наличии), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем преподавательской (учебной) работы, установленной на начало учебного года не может быть уменьшен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества учащихся и учебных групп.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия педагогического работника.

6.5. Оплата труда тренеров-преподавателей в Учреждении производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося и устанавливается на учебный год согласно тарификации.

Наименование этапа подготовки	Год обучения	Размер процента от оклада (должностного оклада)
Спортивно-оздоровительный	Весь период обучения	5,0 %
Начальная подготовка	До 1 года	5,5%
	Свыше 1 года	6,0%
Учебно-тренировочный	До 2-х лет	8,0%
	Свыше 2-х лет	10,0%
ССМ	-	15,0%
ВСМ	-	20,0%

При изменении в течение учебного года количества учащихся в учебно-тренировочных группах, оплата труда тренера-преподавателя производится за фактическую численность учащихся.

Приложение № 1

К положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Знаменская ДЮСШ»

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников образования по профессиональным квалификационным группам (далее- ПКГ) и квалификационным уровням

ПКГ	Наименование должности, отнесенной к ПКГ, квалификационному уровню	Размер минимального оклада, ставки заработной платы, руб. в месяц
ПКГ второго уровня		
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»		
2	Водитель автобуса или специальных легковых автомобилей, занятый перевозкой обучающихся	9647
2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих»		
2	<u>2 квалификационный уровень:</u> Заведующий складом, <u>заведующий хозяйством</u> , должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9282
ПКГ третьего уровня		
3.1. ПКГ должностей педагогических работников		
2	<u>2 квалификационный уровень:</u> <u>Инструктор-методист</u> , концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, <u>тренер-преподаватель</u>	11639
3	<u>3 квалификационный уровень:</u> Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог –психолог, <u>старший инструктор-методист</u> , <u>старший тренер-преподаватель</u>	11639

Приложение № 2
К положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «Знаменская ДЮСШ»

Порядок установления повышающих коэффициентов по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание

1. Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше следующих размеров:

1.1. По профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень- до 0,10

3 квалификационный уровень- от 0,10 до 0,15

4 квалификационный уровень- от 0,15 до 0,25

5 квалификационный уровень- от 0,25 до 0,40

1.2. По профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень- до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам Учреждения, должности которых отнесены ПКГ 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 занимающей должности.

2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах к окладу (должностному окладу), с учетом нормы выработки и времени с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, путем повышения квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,29 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,19- при наличии первой квалификационной категории.

3. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер спорта РФ», «отличник», «почетный работник» и др. по занимаемой должности либо по профилю Учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в Учреждении, устанавливается повышающий коэффициент - 0,19 в соответствии с настоящим Положением, трудовым договором.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю Учреждения), повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

4. Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных Учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописывается в трудовых договорах.

5. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы администрацией муниципального округа в зависимости от типа (вида) учреждения (специфики работы, расположенности учреждения в сельской местности и др.). Размер повышающего коэффициента не должен превышать 0,25.

Основанием для установления повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав Учреждения.

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

6. Повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя директора, директора Учреждения. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы не должна превышать 3,0.

Пронумеровано, прошито и скреплено

печатью

на *Нештадвардистах*

Директор МБОУ ДО «Знаменская
ДЮСШ»
Беспапов В.И.



Изменения в положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Знаменская ДЮСШ»

1. Приложение № 1 к положению об оплате труда работников МБОУ ДО «Знаменская ДЮСШ» изложить в новой редакции.
2. Внести следующие изменения в раздел 5 «Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей»:
 - 2.1. Изложить в новой редакции следующие пункты:

«5.3. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в размере 18890 рублей.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за:

- наличие почетного звания: «заслуженный», «Мастер спорта»-0,20;
- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения-0,15.

Если у директора Учреждения имеется несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

- повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.6. настоящего Положения;
- за масштабность управления;
- за каждого учащегося- 0,0007;
- за каждого работника списочного состава – 0,0005;
- за разнотипность учреждения и вариативность дополнительных общеобразовательных программ – 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении директора Учреждения.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору Учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его директора постановлением администрации Знаменского округа, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за прошедший учетный год по бальной системе.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительна динамика качества знаний и умений учащихся;
- высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации;
- динамика развития материального обеспечения Учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных услуг;
- участие Учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей Учреждения с образовательными учреждениями;
- социально-психологический климат в Учреждении.

5.8. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются работодателем на 20% ниже должностного оклада директора Учреждения на основании к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 09.01.2024 г. № 30 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Знаменского муниципального округа Тамбовской области».

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п. 5.4. для директора Учреждения, распространяются на заместителей директора.

2.2. Дополнить следующими пунктами:

«5.15. Обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (директора Учреждения);

- суммы, начисленные при увольнении работникам (директора Учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения;

- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения;

- компенсации при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

- компенсация работникам (директору учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств Учреждения;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (директору Учреждения) от работодателя.

5.16. Директору Учреждения, его заместителям может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.»

2.3. Пункт 5.14. дополнить абзацем следующего содержания: «Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального округа для Учреждения и зависит от масштабов руководства Учреждением (объемом предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости Учреждения, целевых показателей эффективности работы Учреждения.»

3. Пункт 6.1. раздела 6 «Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения» изложить в следующей редакции:

«6.1. В соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.»

«Приложение
К положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Знаменская ДЮСШ»

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы работников образования по
профессиональным квалификационным группам (далее- ПКГ) и
квалификационным уровням.

ПКГ	Наименование должности, отнесенной к ПКГ, квалификационному уровню	Размер минимального оклада, ставки заработной платы, руб. в месяц	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ второго уровня				
2.1. Профессионально- квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»				
2	<u>4 квалификационный уровень:</u> Водитель автобуса или специальных легковых автомобилей, занятый перевозкой обучающихся	10100	1,15	11615
2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2	<u>2 квалификационный уровень:</u> Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9282	1	9718
ПКГ третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
2	<u>2 квалификационный уровень:</u> Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	12186	1,2	14623
3	<u>3 квалификационный уровень:</u> Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог –психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	12186	1,3	15842