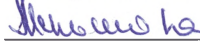



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной организации
 Т.И. Меньшова
«28» октября 2022г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОАУДО ДЮСШ № 3

С.Ф. Анашков
«28» октября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда штатных работников
муниципального образовательного автономного
учреждения дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы № 3
городского округа города Райчихинска
Амурской области

ПРИНЯТО
общим собранием коллектива
МОАУДО ДЮСШ № 3.
Протокол № 4
от «28» октября 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа № 3 городского округа города Райчихинска Амурской области, подведомственного управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» (в редакции постановления главы города Райчихинска от 01.02.2017 № 79), постановлением главы города Райчихинска от 14.02.2019 № 106 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области».

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. В положении об оплате труда учреждения учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом Амурской области об областном бюджете на очередной финансовый год, решением Райчихинского городского Совета народных депутатов о бюджете города на очередной финансовый год.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений допускается не более 40 процентов.

1.12. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

1.13. Утвержденная предельная доля административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с управлением образования города и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения на начало финансового года.

1.15. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

1.16. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения, которые также согласовываются с управлением образования города.

1.17. Штатное расписание направляется на согласование в управление образования города за 15 дней до начала срока его действия.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении к настоящему Положению.

2.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.3. Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников (55-60 процентов) за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям

труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки рабочих мест условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

- проведение мониторинга по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО;
- организацию и проведение тестирования среди учащейся молодежи города по физкультурно-спортивному комплексу ГТО;
- организацию и проведение теоретических и практических вопросов городских олимпиад по физической культуре и спорту, муниципального этапа «Президентские состязания», муниципального и областного этапов «Президентские спортивные игры»;
- организацию и проведение городских спортивно-массовых мероприятий: «Лыжня России», «Кросс нации», легкоатлетическая эстафета, посвященная Дню Победы, спортивный праздник «Мама, папа, я – спортивная семья»;
- ремонт и обслуживание спортивного инвентаря и оборудования в своих отделениях;
- подготовку и ремонт спортивных сооружений учреждения (спортивные площадки, стадион, уличные тренажеры);
- другие выплаты, не входящее в круг основных обязанностей.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, за ненормированный рабочий день);

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данной местности.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- повышающие коэффициенты.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за качество выполнения работы

Надбавка за качество выполнения работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с управлением образования города, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года; применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы.

Надбавку за стаж непрерывной педагогической работы, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

4.6. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры надбавок к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- наличие ученой степени кандидата наук – 30 процентов;
- знак «Отличник физической культуры и спорта» - 20 процентов;
- звание «Мастер спорта международного класса» - 20 процентов.

4.8. Повышающие коэффициенты:

- молодому специалисту – 1,25;
- ведение и обслуживание сайта учреждения – 1,15.

4.9. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых управлением образования города Райчихинска.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать. Какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создается комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения, в состав которой входят руководитель учреждения, представитель (представители) Совета трудового коллектива, иного уполномоченного органа (представительного органа работников), представитель Наблюдательного совета, председатель профкома, Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

4.12. Положение о порядке стимулирования работников учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным органом

коллектива (Советом трудового коллектива, иным уполномоченным органом учреждения, первичной профсоюзной организацией), обеспечивая государственно – общественное управление.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю муниципального учреждения - начальником управления образования города Райчихинска по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

По решению управления образования города предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в

кратности от 1 до 3 может быть увеличен в отношении руководителя учреждения – приказом управления образования города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются управлением образования города Райчихинска в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по итогам работы (квартал, год) и за наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителей учреждений производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке выплаты премий по итогам работы, стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования города Райчихинска.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией управления образования города Райчихинска.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.6. Стимулирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями управления образования, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного и городского бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, управления образования города, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

недопущение в учреждении просроченной кредиторской задолженности;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением;

выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки);

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в городских, областных и всероссийских мероприятиях; результативность участия;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год в пределах экономии по фонду оплаты труда.

5.7. Единовременная премия руководителю учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии средств и исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Райчихинска, начальника управления образования города;

внедрения новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.7. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается начальником управления образования города, по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам при наличии:

письменного поручения главы города, первого заместителя главы города руководителю муниципального учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительности рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

6.2. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей в учебных группах могут оплачиваться как за объем учебно-тренировочной работы в неделю, так и по нормативам оплаты труда в процентах за одного занимающегося. Численный состав занимающихся (минимальный и максимальный) и максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю (таблица №1):

Таблица №1

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (ч/нед.)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	До 6
Начальной подготовки	до одного года	15	25	6
	свыше одного года	14	20	7-8
Тренировочный	до двух лет	12	14	9-12
	свыше двух лет	10	12	12-18
Совершенствования спортивного мастерства	до одного года	6	10	24
	свыше	2	8	32

При несоответствии нормативов минимального количественного состава в группе оплата производится в процентах за одного занимающегося согласно этапам подготовки (таблица №2)

Таблица №2

№ п/п	Наименование этапов подготовки	Норматив оплаты труда (в % на одного занимающегося)
1.	Спортивно-оздоровительная группа и группа начальной подготовки до одного года обучения	2,2%
2.	Группа начальной подготовки более одного года обучения	3,6%
3.	Учебно-тренировочная группа до двух лет обучения	6%
4.	Учебно-тренировочная группа более двух лет обучения	14%
5.	Группа спортивного совершенствования до одного года обучения	20%
6.	Группа спортивного совершенствования более одного года обучения	30%

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.4. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в качестве компенсационных выплат, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного автономного
учреждения дополнительного
образования детско-
юношеской спортивной
школы № 3 городского округа
города Райчихинска Амурской
области

**Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников
муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного
образования детско-юношеская спортивная школа № 3
городского округа города Райчихинска Амурской области**

Квалифика- ционные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, в ред. от 12.08.2008 № 417н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификацион- ный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: гардеробщик; буфетчик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; курьер; няня; сторож (вахтер); уборщик территории; подсобный рабочий; уборщик производственных и служебных помещений; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований); плотник; повар; столяр; оператор копировальных и множительных машин:	
	1-го квалификационного разряда	8029
	2-го квалификационного разряда	8369
	3-го квалификационного разряда	8762

2 квалификацион- ный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	9153
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификацион- ный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: водитель автомобиля; буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер (всех наименований); 4 -го квалификационного разряд 5-го квалификационного разряд	9545 9939
2 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: повар; плотник; машинист (кочегар) котельной; слесарь (всех наименований); слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований) 6 квалификационного разряд	10853 11770
4 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей	13600
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, в ред. от 11.12.2008 № 718н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификацион- ный уровень	делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; кассир; комендант; машинистка; архивариус; экспедитор, архивариус, агент по закупкам	8632 8632

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8762
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, администратор; техник; специалист по работе с молодежью; медицинская сестра	9545
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий складом заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» * Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория: техник II категории**	9742
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория: **	9939
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: **	10854
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	11770
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); бухгалтер-ревизор;	11532
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	12362

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Специалисты I категории: документовед; бухгалтер; инженер; инженер по организации и нормированию труда; психолог; социолог; специалист по защите информации; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; инженер-программист (программист); бухгалтер-ревизор	13194
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» **	14026
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	15097
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (кадров, планово-экономического, финансового, юридического, технического):	16286
<p>*Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.</p> <p>**Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных подразделениях учреждения.</p>		
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный	Вожатый	8632

ный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификацион- ный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму;	9545	
2 квалификацион- ный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9808	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификацион- ный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277	
	музыкальный руководитель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277	
	2 квалификацион- ный уровень	педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277
	концертмейстер; социальный педагог; педагог-организатор: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277	
3 квалификационный уровень	инструктор-методист без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	17 055 19 601 23 312	
	Старший тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	12 195 13 982 16 625	
	воспитатель; педагог-психолог: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14 427 16 856 18 104	

	методист: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 927 13 707 16 302
	старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	12 195 13 982 16 625
4 квалификацион- ный уровень	Преподаватель; учитель, педагог-библиотекарь: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11542 13484 14483
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11542 13484 14483
	старший воспитатель: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14427 16856 18104
	старший методист, тьютор без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	12195 13982 16625
	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификацион- ный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	22 077
2 квалификацион- ный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **	22 400

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню		
** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	13074
	Главный библиотекарь	16121
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
I квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС	9545
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих не вошедших в профессионально-квалификационные группы		
1.	Специалист по охране труда	9545
	ведущий специалист по охране труда	10854
2.	Системный администратор	9545
	Специалист гражданской обороны	9545

**Перечень должностей, отнесенных к категории
административно-управленческого и вспомогательного персонала
муниципального образовательного автономного учреждения
дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа № 3
городского округа города Райчихинска Амурской области**

Административно-управленческий персонал

Директор.
Заместитель директора по УВР.

Вспомогательный персонал

Заместитель директора по УВР.
Заместитель директора по АХР
Главный бухгалтер.
Ведущий бухгалтер.
Делопроизводитель.
Администратор.
Медицинская сестра.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Уборщик производственных и служебных помещений.
Оператор хим-водоочистки.
Гардеробщик.
Дворник.
Сторож.
Кухонный рабочий.
Кладовщик.
Повар.
Подсобный рабочий.
Бухгалтер.
Кассир.
Начальник оздоровительного лагеря.
Воспитатель.
Вожатый.