

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Ю.В.Сивов
10 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБУ ДО
«Спортивная школа
им.С.И.Поликарпова»
2023 г. № 56
Н.В.Бондарова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ СТАНИСЛАВА ЛЕОНИДОВИЧА ПОЛИКАРПОВА»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа имени Станислава Леонидовича Поликарпова» (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 №425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа имени Станислава Леонидовича Поликарпова» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательных организаций.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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.

1.6. Зарплата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом;

1.7.2. 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).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной

должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

II. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.2. Постановлением администрации района 29.12.2016г №1735 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 6126,0 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 7001,0 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8778,0 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня - 8100 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 10150,0 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации района от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

III. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

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

по профессиональным квалификационным группам 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;

по профессиональным квалификационным группам 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;

по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

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

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

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в

процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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

от 0,5 до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», педагог-методист».

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

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент 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.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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

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

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;

Заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплаты повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения

(неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

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

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

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

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

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персонально повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

IV. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценке труда (ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

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

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы, в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени за квартал (год). Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда работников учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

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

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Таблица 1

№ п/п	Критерии оценки	Размер выплаты (%)
Заместитель директора по УВР		
1	Повышение авторитета и имиджа учреждения	50
2	Организация и взаимодействия с организациями на основе сетевого принципа	30
3	Обеспечение мотивации педагогических работников к успешному представлению профессионального опыта в различных формах (конкурсы, фестивали, конференции и др.)	35
4	Обеспечение позитивного социально-педагогического климата в коллективе, отсутствие конфликтов и нарушений ТК РФ	20
5	Качественная работа с программным навигатором системы дополнительного образования детей Тамбовской области	30
6	Ведение официального сайта учреждения	50
		215
Заведующий хозяйством		
7	Повышение авторитета и имиджа учреждения	50
8	Позитивная динамика развития материально-технического обеспечения учреждения	50
9	Качественное обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности учреждения	50
10	Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-	50

	эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	
11	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных услуг	50
12	Качественный контроль и проверка технического состояния транспортных средств, оформление технической и нормативной документации на повреждения и заявок на ремонт	50
13	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	50
15	Работа по благоустройству школы, территории.	50
		400
Уборщик служебных помещений, дворник		
16	Проведение генеральных уборок служебных помещений и территорий учреждения	55
17	Досрочное и качественное выполнение порученного объекта работ	60
18	Отсутствие жалоб со стороны работников школы	50
19	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда.	55
20	Личные профессиональные и деловые качества работника	45
21	Сохранность материалов, инструментов, инвентаря, моющих средств	55
		320
Сторож		
23	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	30
24	Досрочное и качественное выполнение порученного объекта работ	60
25	Отсутствие жалоб со стороны работников школы	50
26	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда.	40
27	Личные профессиональные и деловые качества работника, высокая степень ответственности	45
28	Контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записи в смену в журнале учёта посетителей в соответствии с требованиями безопасности	50
30	Обнаружение противоправных, не законных нарушающих порядок и спокойствие детей и персонала действий, в том числе с помощью системы видеонаблюдения	45

		320
Рабочий по КО и РЗ		
31	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, канализационной и водопроводной систем учреждения	60
32	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда.	50
33	Сохранность материалов, инструментов, инвентаря (маркировка, правила хранения)	60
34	Личные профессиональные и деловые качества работника, высокая степень ответственности	45
36	Отсутствие жалоб со стороны работников школы	35
37	Досрочное и качественное выполнение порученного объекта работ	65
		310
Спортсмен-инструктор		
38	За участие в работе судейской бригады: -районные соревнования -областные соревнования	20 30
39	За участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения: -школьный -районный -областной	10 30 40
40	За дополнительные виды выполненных работ -по подготовке и обслуживанию лыжных трасс	35
41	За достижение высоких результатов -областные -всероссийские	50 100
42	За попадание в команду сборной области по видам спорта	50
43	Работа по благоустройству школы, территории.	5
		370
Документовед		
44	Оперативная и качественная работа по разработке и оформлению документации по персоналу (первичная, учетная, распорядительная)	50
45	Доведение до сведения работников организационных, распорядительных и кадровых документов учреждения	30
46	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации: входящей и исходящей корреспонденции, работа с электронной почтой	40

47	Ведение и систематизация архива учреждения	50
48	Активное участие в подготовке предложений по развитию персонала, обучению и повышению квалификации кадров	30
49	Личные профессиональные и деловые качества работника, высокая степень ответственности	20
		220
Водитель		
50	Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и документации.	50
51	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	40
52	Отсутствие штрафов и нарушений за несоблюдение правил дорожного движения	45
53	Оперативное устранение технических неполадок	40
54	Отсутствие жалоб со стороны работников школы	35
55	Личные профессиональные и деловые качества работника, высокая степень ответственности	50
56	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда.	40
		300

Таблица 2

Критерии и показатели рейтинговой оценки достижений педагогических работников

Тренеры-преподаватели			
№ п/п	Наименование критерия	Максимальный количественный показатель	Расчёт показателя
1	Активное участие в реализации программы развития учреждения	5 баллов	Участие в реализации не менее 80% запланированных спортивно-массовых мероприятий – 2 балла. Участие в организации общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий – 3 балла.
2	Достижение высоких результатов в работе	15 баллов	Подготовка членов сборной области: – 2 и более учащихся – 15 баллов; – 1 учащийся – 10 баллов.

3	Качественное исполнение должностных обязанностей	4 балла	Отсутствие замечаний по результатам проверок – 4 балла. Наличие замечаний по результатам проверок – «- 4 балла».
4	Качественное ведение и своевременная сдача учебно-педагогической документации	6 баллов	Отсутствие замечаний к оформлению учебно-педагогической документации – 2 балла. Исполнение установленных сроков сдачи учебно-педагогической документации – 2 балла. Своевременное представление выписок из протоколов соревнований – 2 балла. Наличие замечаний по ведению документов – «- 2 бала» (по каждому замечанию).
5	Участие в инновационной, исследовательской, научной деятельности.	8 баллов	Участие в экспериментальной работе – 4 балла. Разработка и реализация педагогических проектов – 2 балла. Представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Internet, на семинарах, конференциях, советах – 2 балла.
6	Участие в мониторинговых исследованиях, создании банков данных по направлениям деятельности учреждения	2 балла	Своевременное и качественное представление информации по результатам мониторинговых исследований, создание банков данных по направлениям деятельности школы – 2 балла. Несвоевременное представление информации – «- 2 балла».
7	Проявление инициативы	6 баллов	Внесение предложений,

	и самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района»		обеспечивающих повышение эффективности деятельности учреждения – 2 балла. Реализация работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности с высоким уровнем самостоятельности – 4 балла.
8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса	2 балла	Своевременное проведение инструктажей с учащимися с внесением отсутствующих записей журнал учёта учебно-тренировочных занятий, тетрадь инструктажа – 1 балл. Отсутствие травматизма среди учащихся – 1 балл. Наличие травматизма – «-2 балла».
9	Удовлетворённость родителей (законных представителей) учащихся МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района» результатами деятельности педагога по данным http://lyadasport.68edu.ru/	4 балла	Высокая оценка деятельности педагога родителями (законными представителями), учащихся, отсутствие претензий с их стороны – 4 балла.
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда	2 балла	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 1 балл. Отсутствие нарушений правил по охране труда – 1 балл.
11	Востребованность образовательной программы	6 баллов	6 баллов – 100%; 5 баллов от 90% до 99%; 4 балла от 80% до 90%; 3 балла от 70% до 80%; 2 балла от 65% до 70%; 1 балл от 60% до 65%. Укомплектованность на момент оценки
Максимальное возможное			60 баллов

количество баллов			
Инструкторы-методисты			
№ п/п	Наименование критерия	Максимальный количественный показатель	Расчёт показателя
12	Активное участие в реализации программы развития учреждения	20 баллов	Реализация плана методической работы не менее чем на 80% - 10 баллов. Участие в организации и методическом сопровождении общественно-значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий – 10 баллов.
13	Участие в инновационной, экспериментальной, научной деятельности	10 баллов	Методическое сопровождение экспериментальной работы – 4 балла. Методическое сопровождение разработки и реализации педагогических проектов – 4 балла Обобщение и представление инновационного опыта на страницах научных сборников, в Интернет – 2 балла
14	Использование ИКТ в работе при использовании в системе АИС ГТО	20 баллов	Активное использование компьютера, МФУ, мультимедийных устройств в методической работе – 5 балла. Активное и грамотное использование электронного документооборота – 5 балл. Организация работы сайтов в соответствии с действующим законодательством - 5 баллов. Создание мультимедийных методических продуктов –

			5 балла
15	Участие в подготовке статистических и аналитических отчетов муниципального центра тестирования норм тестов ГТО	6 балла	Качественная обработка статистических данных в пределах своей компетенции – 3 балла. Качественная подготовка аналитических отчетов в пределах своей компетенции – 3 балла.
16	Соблюдение правил внутреннего распорядка, правил по охране труда	4 балла	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла. Отсутствие нарушений правил по охране труда – 2 балла.
Максимальное возможное количество баллов			60 баллов

При отсутствии деятельности педагога по какому-либо критерию устанавливается количественный показатель «0».

При наличии замечаний по какому-либо критерию рейтинговой оценки педагогу устанавливается отрицательный балл по данному критерию.

Размер стимулирующей выплаты зависит от суммы баллов, набранной педагогом по критериям рейтинговой оценки достижений педагогического работника, и может составлять:

- 51-60 баллов – 200%;
- 41-50 баллов – 170%;
- 35-40 баллов – 130%;
- 31-34 баллов – 115%;
- 26-30 баллов – 90%;
- 20-25 баллов – 80%;
- 15-19 баллов – 70%;
- 11-14 баллов – 60%;
- 10 баллов – 50%;
- 9 баллов – 43%;
- 8 баллов – 45%;
- 6-7 баллов – 35%;
- 5 баллов – 25%;
- 4 баллов – 20%;
- 3 баллов – 15%;
- 2 баллов – 10%;
- 1 балл – 5%.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

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

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

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

5.8. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;

- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Таблица 3

Критерии для установления премии по итогам работы за месяц

№ п/п	Наименование критерия	Размер премий (%)
Заместитель руководителя по УВР		
1	Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	15
2	Активное участие в реализации программы развития учреждения	20
3	Качественное ведение документации по учебно-воспитательной работе	10
4	Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчетности	20
5	Организация общественно значимых мероприятий	15
6	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
7	Высокая результативность в обучении и воспитании	25
8	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях	15
9	Организация и проведение лагеря дневного пребывания «ОЛИМП»	20
10	Активное участие в митингах и др.	10
11	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	25
12	Качественная подготовка спортивных сооружений к	15

	проведению соревнований	
		200
Заведующий хозяйством		
13	Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	25
14	Активное участие в реализации программы развития учреждения	30
15	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15
16	Качественная подготовка и своевременная сдача текущей отчётности	20
17	Качественная организация технического сопровождения общественно значимых мероприятий	25
18	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	15
19	Оперативное устранение аварийных ситуаций	25
20	Активное участие в митингах и др.	20
21	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	25
		200
Тренер-преподаватель		
22	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	10
23	<p>Достижение высоких результатов в работе (результат учащегося учебной группы, команды):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Первенство России (чемпионат) 1-3 места – ЦФО, и другие Всероссийские соревнования 1-3 место – Первенство России 4-30 место, Первенство ЦФО 4-10 место – Первенство Тамбовской области <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место <p>за участие</p> <p>При установлении премии по данному критерию учитывается один наивысший результат учащегося при его участии в спортивных мероприятиях, согласно возрастных групп и статуса мероприятия за каждого учащегося.</p>	<p>50</p> <p>45</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>5</p>
		200
24	Успешная работа с учащимися в спортивно-оздоровительных лагерях, участие в тренировочных сборах различного уровня	15
25	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, информационных технологий	10
26	Наличие в учебном году спортсменов, выполнивших нормативы:	

	- 1,2,3 юношеский;	5
	- разряд I, II, III;	10
	- спортивный разряд КМС;	15
27	Высокая результативность работы с учащимися и семьями, требующим особого педагогического внимания	10
28	Привлечение родителей к спортивно-массовым мероприятиям	10
29	Активное участие в митингах и др.	5
30	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	45
31	Успешная целенаправленная подготовка спортивного резерва для сборных команд района, области	15
32	Организация и проведение мастер классов, открытых уроков	10
33	Привлечение внебюджетных средств	15
34	Использование личного автотранспорта в уставных целях учреждения (выезды на соревнования, выполнения работ)	25
		200
Инструктор-методист		
35	Качественное методическое сопровождение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
36	Качественное ведение учебно-методической документации	25
37	Своевременное предоставление отчётов по направлению деятельности	25
38	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, жалоб со стороны работников учреждения, родителей	25
39	Выполнение личного плана методической работы не менее чем на 80%	35
40	Соблюдение личной дисциплины и правил техники безопасности	10
41	Качественная подготовка спортивных сооружений к проведению соревнований	15
		165
Сторож		
42	Качественная подготовка спортивных сооружений к проведению тренировочных занятий и соревнований	20
43	Активное участие в митингах и др.	20
44	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	60
		100
Рабочий по КО и РЗ		
45	Качественная подготовка спортивных сооружений к проведению тренировочных занятий и соревнований	20
46	Активное участие в митингах и др.	20
47	Выполнение поручений руководителя не входящих в	60

	должностные обязанности	
		100
Уборщик служебных помещений, дворник		
48	Качественная подготовка спортивных сооружений к проведению тренировочных занятий и соревнований	15
49	Активное участие в митингах и др.	15
50	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	35
51	Своевременность работ по обрезки насаждений, поливу газонов, очистки территории от снега и наледи	35
		100
Документовед		
52	Повышение авторитета и имиджа учреждения	10
53	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	25
54	Подготовка больших объемов документации с использованием компьютерной и множительной техники	15
55	Активное участие в митингах и др.	5
56	Выполнение поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	35
57	Качественная подготовка спортивных сооружений к проведению тренировочных занятий и соревнований	25
		115

5.9. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных организаций.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2600 руб.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда образовательной организации либо локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

5.12. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;

- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается сроком на учебный год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные социальные выплаты.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя образовательной организации.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 13606,0 рублей.

6.2.1. Руководителям образовательных организаций устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

почетного звания: «заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15;

тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.8. настоящего Положения;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать - 3,0.

6.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

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 фиксированного должностного оклада.

6.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 100,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом управления. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 %, главного бухгалтера учреждения на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но ниже установленных постановлением района от 29.12.20016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района тамбовской области».

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

- главный бухгалтер образовательной организации – 9525,0 рублей;
- заместитель руководителя образовательной организации – 9525,0 рублей;
- главный бухгалтер филиала – 8098,0 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 8098,0 рублей;
- руководитель филиала – 11565,0 рублей.

6.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
за высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы;
премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

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

6.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. – 5.7. настоящего Примерного положения.

6.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда образовательной организации.

6.4. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации может

выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации, в размере, не превышающем: пятикратного размера - для руководителей; четырехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

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

6.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии

выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных организаций устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

7.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамическую паузу». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 60 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на

1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

7.11. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций
Тамбовского района

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1		1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра	6126,0	1	6126,0
2		1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "			
	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	6126,0	1	6126,0
3		1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "			
	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	6126,0	1	6126,0
		1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	6126,0	1	6126,0
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					

4		2.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"			
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7001,0	1	7001,0
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7295,0	1	7295,0
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7561,0	1	7561,0
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7841,0	1	7841,0
5		2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель, спортсмен-инструктор	7001,0	1	7001,0
	2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7295,0	1	7295,0
6		2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "			
	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник,	7001,0	1	7001,0
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	7295,0	1	7295,0
	3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7561,0	1	7561,0
	4	Контролер ТС, аккомпаниатор, библиотекарь	7841,0	1	7841,0
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	8120,0	1	8120,0
		2.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
	3	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6890,0	1,1	7579,0
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			

7	3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8100,0	1,1	8910
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100,0	1,2	9720
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8100,0	1,3	10530
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8100,0	1,3	10530
8	3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, специалист по учебно-методической работе, менеджер, переводчик	8778,0	1	8778,0
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	8884,0	1	8884,0
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	9174,0	1	9174,0
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9349,0	1	9349,0
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	9656,0	1	9656,0
	4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
9	4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	10150,0	1	10150,0
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11565,0	1	11565,0
10	4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений				

1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	10150,0	1,25	12688,0
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10150,0	1,3	13195,0
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	10150,0	1,4	14210,0

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного
бюджетного учреждения «Спортивная
школа имени С.Л.Поликарпова»

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу

№ п/п	Наименование должности
1.	Методист
2.	Тренер-преподаватель
3.	Старший тренер-преподаватель
4.	Заместители руководителя
5.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая