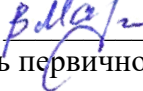
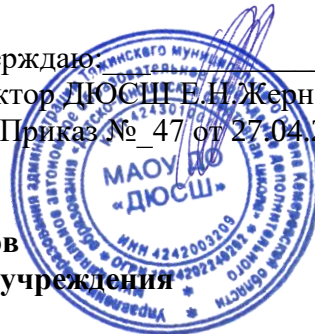


Принято на общем собрании
протокол №4 от 27.04.2022
согласовано  А.В. Мартыненко
председатель первичной профсоюзной
организации

Утверждаю
директор ДЮСШ Е.Н. Жернаков
Приказ № 47 от 27.04.2022



**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МАОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа», реализующих общеобразовательные, основные профессиональные образовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2022-2027 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тяжинского муниципального округа, утвержденного постановлением администрации Тяжинского муниципального округа от 21.03.2011г. №38-п "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тяжинского муниципального района";
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Тяжинского муниципального округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым

кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса, Тяжинского муниципального округа.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

II. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - учреждение). Распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждений определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов с учетом количества обучающихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Чуч} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

Чуч - численность обучающихся в учреждении по видам образовательных программ;

З_і - норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.3. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации "Об образовании" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30 процентов.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.7. Размер базовой части фонда оплаты труда составляет 70% от общего фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30% от общего фонда оплаты труда.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

2.2. *Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений.*

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

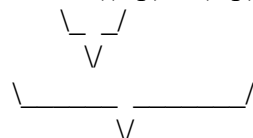
выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

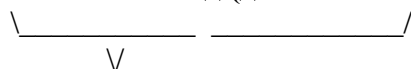
Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ((Op) + (Op) \times K3)) + KB + CB \times 1,3 \text{ (районный коэффициент), где}$$



оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы



тарифная часть ЗП при этом,

ЗП - заработная плата работника;

О – минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Op – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Op) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.3. Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (за наличие у работника почетного звания) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп должностей:

руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.

2.2.4. Положением об оплате труда работников учреждения не предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.3. *Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.*

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times \text{КЗ})) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.}, \text{ где:}$$

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

Нагр. факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае, если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения;

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоение почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Порядок определения уровня образования.

2.5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.5.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.5.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.5.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.6. Порядок определения стажа педагогической работы

2.6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.6.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

III. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

3.1. Заработная плата заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, предусматриваются настоящим положением.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, предусматриваются настоящим положением.

IV. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Положение об оплате труда работников МОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа», разработано на основании Постановления Администрации Тяжинского муниципального района, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение №1

Перечень компенсационных выплат

№	Наименование выплат	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <*>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
2	За сверхурочную работу <*>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем: в ночное время - на 40 процентов, в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

<*> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

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

Приложение №2

Положение о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказание материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2 Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения. Из средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, работникам выплачиваются:

- премиальные выплаты по итогам работы (60%);
- выплаты за интенсивность;
- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты, материальная помощь (5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения);

1.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставками заработной платы, так и в абсолютных размерах.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1 Установление стимулирующих выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, не выполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Период не начисления премиальных выплат по итогам работы определяется коллективным договором учреждения.

2.3. учреждение, по согласованию с профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. **Лист стимулирующих выплат по категориям работников прилагаются.**

Установление показателей стимулирования, несвязанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования, оцениваются следующим образом:

- стимулирующие выплаты по итогам работы, стимулирующие выплаты за интенсивность – количеством баллов;
- за качество и высокие результаты работы – в абсолютном значении;
- за стаж непрерывной работы – в процентах от ставки.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работника учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (60%); выплаты за интенсивность; выплаты за качество и высокие результаты работы с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок на который устанавливается стимулирующая выплата) производится перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Работники учреждения в установленные сроки предоставляют руководителю учреждения оценочные листы по видам стимулирующих выплат, руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление председателю комиссии по премированию листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения, председатель комиссии предоставляет руководителю протокол по итогам заседания комиссии по премированию с заполненной информацией о:

- достигнутых значений индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных оценок по всем работникам учреждения по видам выплат.

«стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.6. Комиссия по премированию, по представлению председателя комиссии, рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения, руководитель согласовывает итоги рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат в размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих премий.

2.7. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление премиальных выплат по итогам года составляет не менее 25%.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по категориям работников в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей по категориям работников учреждений разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организацией, а также представителя управляющего совета.

Перечень показателей стимулирования отражены в приложениях данного положения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по должностям работников учреждений в виде премий за:

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда .

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется учреждением, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

Реализация того или иного направления деятельности учреждений образования должна быть оформлена, как минимум, правовым актом государственного или муниципального органа управления образованием и учреждения, с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важных и срочных работ, устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ):

3.4.1. Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности сотрудников) до 30000 руб.

3.4.2. за качественную подготовку объектов учреждения к зимнему сезону до 15000руб .;

3.4.3. работа по ведению дел ГО и ЧС, обеспечению противопожарной, антитеррористической безопасности. Работа с представителями контролирующих органов до 10000 руб;

3.4.4. уборка территории ДЮСШ и прилегающей территории на расстоянии 50 м. от ДЮСШ (покос травы, уборка снега и мусора, участие в субботниках и т.д) до 20000 руб.(ежемесячно);

- 3.4.5. оформление цветочных клумб до 5000 руб.;
- 3.4.6. обслуживание спортивного инвентаря, обслуживание и ремонт туристского снаряжения, средств сплава до 5000 руб.;
- 3.4.7. работа по ведению дел охрана труда до 5000 руб.;
- 3.4.8. участие в организации платных услуг, ведение документации ,отчётности по доходам и расходам до 15000 руб. .;
- 3.4.9. работа по контролю и ведению сайта, подготовка материалов для публикации в СМИ до 10000 руб.(ежемесячно).;
- 3.4.10. качественное выполнение должностных обязанностей до 50000 руб. .;
- 3.4.11. участие в общественной жизни «ДЮСШ» до 10000 руб.;
- 3.4.12. участие в организации районных, областных, российских и международных соревнований. до 10000 руб.;
- 3.4.13. участие и организация ЛОК до 20000 руб.;
- 3.4.14. участие в конкурсах профессионального мастерства до 15000 руб. ;
- 3.4.15 за выполнение работ, способствующих повышению качества спортивных и иных видов уставной деятельности учреждения до 30000 руб.(ежемесячно)
- 3.4.16 участие в региональных ,всероссийских соревнованиях до 15000 руб.
- 3.4.17 дежурство при организации платных услуг (прокат коньков, лыжного инвентаря, велосипедов.) до 10000 руб.
- 3.4.18 организация и проведение соревнований КШСЛ ,ВСИШ, Президентские состязания до 10000 руб.
- 3.4.19 проведение конкурсных процедур (закупки, торги и прочее) до 10000 руб.
- 3.4.20. участие в проектной деятельности до 15000 руб.
- 3.4.22 наличие судейской категории по видам спорта до 3000 руб.
- 3.4.23 подготовка спортсменов имеющих(выполнивших) спортивные звания до 3000 руб.(ежемесячно)
- 3.4.24 организация учебно- тренировочных сборов до 15000 руб.
- 3.4.25 ксерокопирование ,ответы на письма до 10000 руб.
- 3.4.26 эффективность использование и сохранность материально- технических и энергоресурсов учреждения до 25000 руб.
- 3.4.27 за качественную и своевременную отчётность, своевременность и экономичность коммунальных оплат, своевременные и правомочные финансовые операции до 20000 руб.
- 3.4.28 соблюдение норм деловой этики (отсутствие фактов утечки конфиденциальной информации) до 15000 руб.

Показатели стимулирования за интенсивность труда по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителей первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя управляющего совета. Показатели стимулирования за интенсивность труда регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения отображены в приложении № 2 данного Положения.

3.5 Специальная выплата педагогическими и медицинскими работниками государственных образовательных организаций ,созданных в форме учреждений- молодым специалистам(далее выплата молодым специалистам, учреждения- соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- реализации отдельных видов деятельности учреждения, направленных на достижение высокого качества деятельности учреждения;

- особого режима работы (связанного с обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, Главой муниципального образования, присвоении почетных званий РФ и награждениями знаками отличия (в том числе отличник и почетный работник образования) РФ, Кемеровской области, награждения орденами и медалями РФ, Кемеровской области;
- награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Администрации Тяжинского муниципального округа, Управления образования и другими наградами и поощрениями.

4.2. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Размеры премии за образцовое качество выполняемых работ отображены в приложении № 2.1. и № 2.2. данного Положения.

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений в виде премий согласно положению, разработанному в учреждении.

5.2. Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается в учреждении в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры премии за стаж непрерывной работы отображены в приложении № 2.3. данного Положения.

6. Выплаты за награждение отраслевой наградой.

6.1. Выплата за награждение отраслевой наградой производится в размере 10% от оклада ежемесячно в соответствии с Положением о почетном звании, утвержденному приказом министерства образования и науки РФ от 03 июня 2010 г. № 580.

7. Иные поощрительные и разовые выплаты

7.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в учреждении составляет 5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

7.2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работником учреждений в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения.

7.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением в абсолютном значении.

Порядок, размеры, условия назначения и основания выплат оговариваются в приложении № 2.4. данного Положения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение № 2.1.

Стимулирующие выплаты по итогам работы

1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий в соответствии с перечнем отдельных видов деятельности образовательного учреждения на **полугодие** исчисляются **согласно оценочным листам утвержденной формы** (оценочные листы прилагаются).

Приложение № 2.2.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде премий работникам учреждения в случаях:

выполнения дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников (работа в лагере; помощь администрации учреждения в подготовке документации к лицензированию и аккредитации; выполнение работ за заполнение мониторингов – 10.000 руб.);

реализации отдельных видов деятельности учреждения (подготовка и проведение районных мероприятий) – 15000 руб.;

особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) – 25000 руб.;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (открытые мероприятия на базе учреждения: день открытых дверей, выставки педагогического мастерства в учреждении, открытые мероприятия с участием общественности, личное участие в спортивных мероприятиях) – 10.000 руб.;

поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, Губернатором Кемеровской области и Главой Администрации муниципального округа, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия – 10.000 руб. единовременно;

награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Администрации Тяжинского муниципального округа – 5000 руб. единовременно;

награждения грамотой, Благодарственным письмом Управления образования – 1000 руб. единовременно.

2. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора школы на основании ходатайства председателя комиссии, которое согласованно с профсоюзным комитетом.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет

1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет в учреждении устанавливаются в виде премий работникам учреждения в случаях:

свыше 20 лет – 5% от ставки;

15-20 лет – 4% от ставки;

10-15 лет – 3% от ставки;

2. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет устанавливаются приказом директора школы на основании ходатайства председателя комиссии, которая согласовано с профсоюзным комитетом и управляющим советом.

Премии к знаменательным датам и материальная помощь работникам учреждения

Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласовании с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) – 10000 рублей;

- к праздничным дням, к профессиональным праздникам – 5000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 5000 руб.;

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания и при наличии подтверждающих документов) – 5 000 рублей;

- в связи с кражами, пожаром, наводнением - 10 000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом директора