

СОГЛАСОВАНО:
Представительный орган работников
О.В. Смышляев
« » 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Полевского городского округа

ГЛАВА 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Полевского городского округа (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы от 23 декабря 2016 года, Постановления администрации Полевского городского округа от 28.12.2016 г № 473-ПА «Об оплате труда работников муниципальных организаций Полевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Администрация Полевского городского округа» (далее – Положение) и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников и применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения.
 2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
 3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.
 4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
 5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладу и иных выплат стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом РФ, являются обязательными для включения в трудовой договор.
 6. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается органом местного самоуправления Администрацией Полевского городского округа на соответствующий финансовый год.
 7. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с ОМС Администрация ПГО, главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
- Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 30 процентов.
8. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны

соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования") единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

9. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

10. Средняя заработная плата педагогов Учреждения к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы учителей в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников Учреждения производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет исключения неэффективных расходов.

ГЛАВА 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников учреждения

11. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения; профессиональных квалификационных групп.

12. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие показатели:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

13. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания); если почетных званий несколько, доплата производится по одному из них, и определяется работником.
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о

выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

15. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, федеральным стандартам по виду спорта, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

19. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;

повышающие коэффициенты к должностным окладам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников

20. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению).

Группа должностей педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

21. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук или почетное звание;
- 3) персональный повышающий коэффициент;
- 4) за стаж педагогической работы.

22. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию – 0,2;

работникам, на соответствие занимаемой должности – 0,1.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

23. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- 1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный" – в размере 0,5;
- 2) за знак отличия – в размере 0,1.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

24. Локальным актом образовательного учреждения для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

25. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

- 1) стаж педагогической работы от 5 до 10 лет – 0,2;
- 2) стаж педагогической работы от 10 до 20 лет – 0,3;
- 3) стаж педагогической работы 20 лет и более – 0,4.

26.С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные 10 и 11 настоящего Положения.

27.Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 18 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников". Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

28.Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 20 процентов сроком на два года;

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

29.Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (приложение № 2 к настоящему Положению).

30.Работникам Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала

предусматривается в локальном акте Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Учреждения.

31.С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 10 и 11 настоящего Положения.

Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда руководителей структурных подразделений

32.Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (приложение № 3 к настоящему Положению).

33.Локальным актом Учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (одно по выбору работника);
- 3) персональный повышающий коэффициент.

34.Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию – 0,2;
- 3) работникам, на соответствие занимаемой должности – 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

35.Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- 1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный" – в размере 0,5;

36.Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

37.Для руководителей структурных подразделений Учреждения локальным актом Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его

размерах конкретному работнику принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

38.С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 10 и 11 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда служащих

39.Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (приложение № 4 к настоящему Положению).

40.Локальным актом Учреждения работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

41.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

42.С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 7. Порядок определения размера оплаты труда медицинских работников

43.Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (приложение № 5 к настоящему Положению).

44.Локальным актом Учреждения медицинским работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

45.С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 8. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

46.Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

47.Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих Учреждения установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

48.Локальным актом Учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов

рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

49.Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом Учреждения.

50.Локальным актом Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает директор Учреждения в отношении конкретного работника.

51.С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

ГЛАВА 9. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения его заместителей и главного бухгалтера

52.Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

53.Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

54.Оклад (должностной оклад) директора Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала Учреждения, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) директора Учреждения определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала Учреждения за предыдущий финансовый год.

55.К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение (приложение № 1 к настоящему Положению).

56.При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы основного персонала для определения заработной платы директора не учитываются.

57.Коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа – коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется Министерством общего и профессионального образования Свердловской области в зависимости от количественных показателей: контингента обучающихся, количества работников, особенности структуры образовательного учреждения и показателей, влияющих на сложность руководства образовательным учреждением.

58. Директору, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный" – в размере 0,5 (за одно по выбору работника);

59. Оклад (должностной оклад) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым директором Учреждения.

60. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

61. Стимулирование директора Учреждения осуществляется по распоряжению Главы Полевского городского округа.

62. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

63. При премировании директора Учреждения учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность дополнительного образования в Учреждении:

соблюдение срока действия лицензии;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы дополнительного образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и

электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы Учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент тренерского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента воспитанников;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

6) сохранение здоровья воспитанников в Учреждении:

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников.

Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, Главы Полевского городского округа.

64. Для заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 5 к настоящему Положению.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором Учреждения.

65. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Учреждения в соответствии с главой 10 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

ГЛАВА 10. Компенсационные выплаты

66. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

67. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

68. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

69. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

70. Директор Учреждения осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Осуществляется специальная оценка условий труда специализированной организацией.

71. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.87 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

72. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

73. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

74. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном директором Учреждения. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

75. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части

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 в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

76. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

77. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

78. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ГЛАВА 11. Выплаты стимулирующего характера

79. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

80. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

81. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (приложение № 7).

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

82. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

83. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда по решению директора применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской

области;

- 4) в связи с празднованием Дня учителя, Дня физкультурника;
- 5) в связи с юбилейными датами (50, (55 женщины) 60, 70 лет со дня рождения);
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения, принятым директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

84. Директор Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ГЛАВА 12. Заключительные положения

85. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

86. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

87. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре	4485 – 8191
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель	4485 - 8191

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь делопроизводитель, лаборант	2861 – 3164 4281

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: отделением, сектором, подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	5704 – 6235

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
профессиональная квалификационная группа "общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; юрисконсульт	3884 – 5676
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	6235
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	6723
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7257

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, рублей
профессиональная квалификационная группа "медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
профессиональная квалификационная группа "средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; фельдшер	3884 – 5676

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2326
2 квалификационный разряд	2581
3 квалификационный разряд	2861
4 квалификационный разряд	3164
5 квалификационный разряд	3512
6 квалификационный разряд	3884

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 4965 - 5456 рублей.

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Полевского городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА МБОУ ДОД ПГО «ДЮСШ»**

Учреждение	Наименование должностей
МБОУ ДОД ПГО «ДЮСШ»	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре