

СОГЛАСОВАНО

Собрание трудового коллектива от
« 29 » _____ ноября _____ 2016 года
№ 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУДО
«Первомайская ДЮСШ»

_____ А.А. Моисеев
от « 30 » _____ ноября _____ 2016 года
№ 151/1

**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Первомайская детско-
юношеская спортивная школа» Первомайского района
Тамбовской области.**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Первомайская детско-юношеская спортивная школа» Первомайского района Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, решением Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 №354 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского района», постановлением администрации района от 19.08.2016 №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», постановлением администрации Первомайского района от 03.11.2016 № 794 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Первомайская детско-юношеская спортивная школа» Первомайского района Тамбовской области (далее – Первомайская ДЮСШ).

1.3. Положение включает в себя:

-минимальные размеры окладов(должностных окладов) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

-размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления , начисления и выплаты;

-выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

-выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

-выплаты социального характера;

- условия оплаты труда руководителя Первомайской ДЮСШ , его заместителей;

- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников Первомайской ДЮСШ Первомайского района Тамбовской области устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации,

Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников Первомайской ДЮСШ устанавливается трудовым договором.

1.5. Ежемесячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата заработной платы работникам Первомайской ДЮСШ производится за счет средств бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

2. Размеры минимальных окладов

(минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г.), от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (с

изменениями от 11 декабря 2008г.) , от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 12 августа 2008г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 19.08.2016 г. №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5040 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

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

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

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (с изменениями от 31 мая 2011г.);

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

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями от 24 ноября 2008г.).

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

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

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 19.08.2016 г. №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- до 0,40 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,30 – при наличии первой квалификационной категории;

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

3.4. Научно-педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата, доктора наук. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте работодателя.

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

Размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: начальник (руководитель) бригады (группы) – до 0,14; заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – до 0,16; заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,20.

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

3.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников Первомайской ДЮСШ в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

3.10. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

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

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников Первомайской ДЮСШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01 мая 2016г.)

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016г.);

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

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

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

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

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20% до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

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

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (с изменениями от 25 марта 2013г.)).

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

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников Первомайской ДЮСШ может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – от 30 % до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ – от 30% до 70%;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет-до30%;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ – до 15%.

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

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

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

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- выполнения сложных и срочных работ;
- досрочного выполнения работ;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

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

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

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются

учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

-за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

-за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

-за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

-за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

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

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

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

-время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

-время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

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

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

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца

5.6. Размер надбавки за стаж непрерывной работы закрепляется локальным актом работодателя.

Надбавка за стаж непрерывный работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

- от 1 года до 2 лет -5 %
- от 2 лет до 5 лет -10 %
- от 5 лет до 10 лет -15 %
- от 10 лет до 15 лет -20%
- от 15 лет до 20 лет - 25 %
- от 20 лет и выше -30 %

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

5.8. При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Первомайской ДЮСШ.

6. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день ее выплаты.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 8000 рублей.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.4. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

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

- почетного звания:

 - «заслуженный» 0,20;

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

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

- тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения;

- масштабность управления:

 - за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

 - за каждого работника списочного состава 0,0003;

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

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.6. раздела 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

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

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

7.6. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы –от 30 до 100%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района: от 13.06.2013.№778 «Об утверждении показателей эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Первомайского района», от 04.07.2013 №871 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных образовательных учреждений Первомайского района», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла устанавливается приказом Первомайской ДЮСШ.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

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

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии устанавливается до 15%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются самостоятельно на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

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

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

7.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний учащихся;
- высокий уровень организации и проведения спортивных мероприятий;
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

7.11. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения.

7.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

7.14. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

1.	Заместитель директора	<p>1. Стаж работы в руководящей должности: - от 3 до 10 лет - более 11 лет.</p> <p>2. Наличие дополнительных образовательных сертификатов, курсов по направлениям работы учреждения.</p> <p>3. Инициатива и творческий подход к организации управления образовательным процессом.</p> <p>4. Высокий уровень организаторских способностей.</p> <p>5. Наставничество, методическое сопровождение профессионального развития молодого тренера-преподавателя.</p> <p>6. Разработка и внедрение авторских программ, инновационных педагогических технологий.</p> <p>7. Коррекционно-развивающее сопровождение детей с особыми образовательными потребностями.</p> <p>8. Организация работы в соответствии с передовыми тенденциями современного менеджмента.</p> <p>9. За оказание консультативно-правовой помощи сотрудникам учреждения.</p>	<p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p> <p>0,2</p> <p>0,5</p> <p>0,3</p>
Высшее количество			3
2	Старший методист, методист .	<p>1. Стаж работы в руководящей должности: - от 3 до 10 лет - более 11 лет</p> <p>2. Инициатива и творческий подход к организации образовательного процесса.</p> <p>3. Создание условий информационной открытости учреждения.</p> <p>4. Осуществление работы органов общественного управления учреждения (методический совет, тренерский совет, управляющий совет.)</p> <p>5. Изучение, обобщение и внедрение инновационных методик в физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу.</p>	<p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,2</p> <p>0,4</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p>

		6. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	0,5
		7. Высокий уровень организаторский способностей.	0,5
		8. Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.	0,5
Высшее количество			3
3.	Тренер-преподаватель, включая старшего	1. Разработка новых программ, положений. 2. Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей. 3. Проявление творческих идей в своей деятельности. 4. Участие в реализации планов работы школы, открыты мероприятий. 5. Подготовку и победителей и призеров региональных и Всероссийских соревнований. 6. Подготовку спортсменов разрядников, инструкторов по спорту.	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
Высшее количество			3

ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.

№ п/п	Должность	Критерии	баллы
1.	Заместитель директора	1.Своевременное представление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов.	Выполняется полностью- 5 б. Частично -3 б. Не выполняется -0 б.
		2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся.	Выполняется -2 б. Не выполняется -0 б.
		3. Организация спортивно-массовых мероприятий.	Выполняется полностью -2 б. Не выполняется -0 б.
		4.Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями.	Выполняется- 1 б. Не выполняется- 0 б.
2.	Старший методист, методист.	1.Проведение работы по качественной подготовке документооборота.	Выполняется -3 б. Частично – 1 б. Не выполняется- 0 б.
		2.Организация спортивно-массовых мероприятий.	Выполнение -2 б. Не выполняется -0 б.
		3. Участие учреждения и педагогов в семинарах, круглых столах, конференциях и конкурсах различного уровня.	Участие -1 б. Не участие -2 б.
		4..Разработка и помощь в разработке методических указаний и программ проведения тренировок, различных соревнований.	Выполнение- 2 б. Не выполняется- 0 б.
		5.Своевременное ведение мониторинга образовательной деятельности.	Выполняется 2 б Не выполнение 0 б.
3.	Тренер-преподаватель, включая старшего.	1.Поддержание стабильных спортивных результатов.	Осуществляется- 3б Не осуществляется – 0б.
		2.Сохранность контингента учащихся.	Сохранность 100 %-80% -2б.

		3.Выполнение календарных планов физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (с учетом изменений).	Постоянно выполняется – 3б. Частичное выполнение -1б. Не выполнение- 0 б.
		4.Своевременное предоставление документации (журнал учета групповых занятий до 25 числа каждого месяца , протоколы соревнований, документация по командированию в соответствии с приказом учреждения).	В соответствии со сроками -2 б. С нарушениями сроков -1 б.

Примечание - 1 балл – 10 %.

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.

№ п/п	Должность	Критерии	Количество баллов
1.	Заместитель директора	1. Реализация программы развития учреждения	Реализуется -2 б. Частично реализуется -1 б. Не реализуется - 0 б.
		2. Качественный и своевременный контроль за повышением уровня профессиональной подготовки тренеров-преподавателей.	Своевременный контроль -1 б. Отсутствие контроля -0 б.
		3. Активное участие в научно-методической и творческой деятельности.	Выполняется полностью – 2 б. Не выполняется -0 б.
		4. Стабильность и рост качества обучения (достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, выполнение разрядных требований).	Высокие результаты -2 б. Низкие результаты - 0 б.
2.	Старший методист, методист.	1. Участие в реализации программы развития .	Выполняется- 1 б. Не выполняется -0 б.
		2. Активное участие в научно-методической и творческой деятельности.	Выполняется полностью -2 б. Частично- 1 б. Не выполняется -0 б.
		3. Своевременное обновление наглядный материалов по проведенным мероприятиям.	Выполняется полностью -3 б. Частично- 1 б. Не выполняется -0 б.
		4. Стабильность и рост качества обучения (достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, выполнение разрядных требований).	Высокие результаты -1 б. Средние -0 б.
3.	Тренер-преподаватель, включая старшего.	1. Участие в реализации программы развития.	Реализация - 1 б. Не реализация- 0 б.
		2. Активное участие в научно-методической и творческой деятельности	Активное участие- 2 б. Не участие - 0 б.

		3. Стабильность и рост качества обучения (достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, выполнение разрядных требований).	Высокие показатели- 1б.
		4. Подготовка призеров различного уровня соревнований.	Областные и межрегиональные соревнования - 1 б. Всероссийские соревнования - 2 б.

Примечание - 1 балл – 10 %.

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ,
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТ.

№	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ
1.	Высокие результаты в обучении и воспитании.	Выполняется- 1,5 б Частично -1 б.
2.	Выполнение мероприятий ,направленных на обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников.	Выполняется- 1,5 б.
3.	Качественная и своевременная подготовка и оформление документов – локальных актов, квартальных отчетов; документов по комплектованию, лицензированию, аккредитации.	Выполняется своевременно – 1,5 б. Не своевременно -0 б.
4.	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях.	Выполняется- 1,5 б. Частично -1б.
5.	Достижение высоких спортивных результатов за соответствующий период.	Выполнение -1,5 б.

Примечание - 1 балл – 10 %.