

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО СШ

«Юниор»

_____ Я.Н.Тимофеев

«23» января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУДО СШ

«Юниор»

_____ Д.С.Докицан

«23» января 2025 г.

**Положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа «Юниор»
г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области
(МБУДО СШ «Юниор»)**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области (МБУДО СШ «Юниор») (далее – Положение) определяет систему и порядок оплаты труда руководящих, педагогических и иных работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области (МБУДО СШ «Юниор»).

1.2. Система оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор», которая включает в себя порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок, размеры доплат и надбавок компенсационного характера (далее - выплаты компенсационного характера), размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера), системы премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами Оренбургской области, нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, нормативными правовыми актами администрации Гайского муниципального округа Оренбургской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» и включает в себя:

- фиксированные размеры окладов (должностных окладов) по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя МБУДО СШ «Юниор», его заместителей.

1.5. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУДО СШ «Юниор» и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБУДО СШ «Юниор», или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.13. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» за счет всех источников финансирования.

1.14. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор МБУДО СШ «Юниор».

2.2. Штатное расписание МБУДО СШ «Юниор» утверждается приказом директора МБУДО СШ «Юниор» и включает в себя все должности МБУДО СШ «Юниор» на начало учебного года.

В случае необходимости в течение учебного года в штатное расписание приказом директора МБУДО СШ «Юниор» могут вноситься изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств

социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, в также на оказание материальной помощи работникам МБУДО СШ «Юниор» в соответствии с локальными нормативными актами МБУДО СШ «Юниор».

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами МБУДО СШ «Юниор».

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директора МБУДО СШ «Юниор» из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Учредителем.

Глава 3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» состоит из базовой, компенсационной, стимулирующей частей, а также объема средств Гайского муниципального округа Оренбургской области в целях доведения заработной платы работников МБУДО СШ «Юниор» до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» включается оплата труда исходя из окладов (должностных окладов) изложенных в приложениях № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению.

3.3. Компенсационная часть фонда оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» включает в себя выплаты компенсационного характера, а также иные обязательные доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУДО СШ «Юниор» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств муниципального образования Гайский городской округ Оренбургской области в целях доведения заработной платы работников МБУДО СШ «Юниор» до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором МБУДО СШ «Юниор».

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

4.1. Должностной оклад директора МБУДО СШ «Юниор» определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

4.2. Размер должностного оклада директора МБУДО СШ «Юниор» устанавливается не более одного раза в год приказом Учредителя.

При расчете размера должностного оклада директора МБУДО СШ

«Юниор» учитывается:

- общая средняя заработная плата работников всех Образовательных организаций Гайского муниципального округа за предыдущий финансовый год, в разрезе типа Образовательной организации и месторасположения (сельские населенные пункты, город), кроме заработной платы руководителей этих организаций, их заместителей и внешних совместителей;

- повышающий коэффициент за численность обучающихся в разрезе типа Образовательной организации – от 1,0 до 2,5.

Размер повышающего коэффициента за численность обучающихся устанавливается приказом Учредителя.

4.3. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников МБУДО СШ «Юниор» устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МБУДО СШ «Юниор» и средней заработной платы работников МБУДО СШ «Юниор», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 4.

4.4. При расчете заработной платы директора МБУДО СШ «Юниор», его заместителей, применяется персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в пределах от 0,1 до 3,0.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора МБУДО СШ «Юниор», устанавливается за качество и результативность выполняемой работы, за качественное выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности труда, успехи в организации образовательного процесса.

4.6. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора МБУДО СШ «Юниор» устанавливается приказом Учредителя на определенный таким приказом период.

4.7. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.8. Материальная помощь директору МБУДО СШ «Юниор» выплачивается один раз в календарном году по заявлению директора МБУДО СШ «Юниор» при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

4.9. Дополнительно в индивидуальном порядке директору МБУДО СШ «Юниор» может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

4.10. Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда МБУДО СШ «Юниор».

4.11. За руководителем Образовательной организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется должностной оклад, установленный на момент начала ремонта, на период не более одного года.

4.12. Премирование директора МБУДО СШ «Юниор» осуществляется с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности ее работы, за счет стимулирующего фонда МБУДО СШ «Юниор», но не более 5 процентов.

4.13. Размеры премирования директора МБУДО СШ «Юниор», порядок и критерии выплат устанавливаются приказом Учредителя.

4.14. Заработная плата заместителей директора МБУДО СШ «Юниор» состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.15. Должностные оклады заместителей директора МБУДО СШ «Юниор» устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада директора МБУДО СШ «Юниор».

4.16. Конкретные размеры должностного оклада заместителей директора устанавливаются приказом директора МБУДО СШ «Юниор».

4.17. С учетом условий труда директору МБУДО СШ «Юниор», его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 3 настоящего Положения, за исключением п. 5.13.

4.18. Премии и выплаты стимулирующего характера директора МБУДО СШ «Юниор», устанавливаются трудовым договором.

4.19. Заместителям директора МБУДО СШ «Юниор» выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Главой 4 настоящего Положения.

Глава 5. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера из компенсационной части фонда оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам заработной платы работников МБУДО СШ «Юниор» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МБУДО СШ «Юниор», утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МБУДО СШ «Юниор» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями;

- 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).

5.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), тарифной ставке. При этом размер выплат компенсационного характера 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 выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам МБУДО СШ «Юниор» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением постановления Совмина СССР от 21.05.1987 № 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». Выплаты начисляются в размере 15% на фактический заработок.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

5.9. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.12. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливаются в размере и порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

5.13. К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата за иные работы, перечень которых определяется МБУДО СШ «Юниор» самостоятельно, по согласованию с профсоюзным органом – не более 15 % от должностного оклада.

5.14. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), тарифной ставки без учета доплат по другим основаниям.

5.15. Доплаты к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), тарифные ставки и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке.

5.16. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 6. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме директора МБУДО СШ «Юниор»)

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБУДО СШ «Юниор» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБУДО СШ «Юниор» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО СШ «Юниор», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБУДО СШ «Юниор» на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- ежемесячные;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- по повышающим коэффициентам.

6.3. К рекомендуемым ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполненных работ;
- выплаты молодым специалистам.

6.4. К рекомендуемым премиальным выплатам по итогам работы:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, полугодие, год).

6.5. К рекомендуемым выплатам стимулирующего характера по повышающим коэффициентам относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;

6.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МБУДО СШ «Юниор» путем издания соответствующего приказа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.7. Выплаты стимулирующего характера по повышающим коэффициентам работ носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 01 сентября текущего года).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), тарифной ставке не образует новый оклад (должностной оклад), тарифную ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, не применяются к учебно-вспомогательному персоналу.

6.8. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МБУДО СШ «Юниор», принятым директором с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.11. Выплаты за качество выполненных работ устанавливается работникам МБУДО СШ «Юниор» на определенный период:

- за качество и результативность выполняемой работы;
- за качественное выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности труда;

- за успехи в организации образовательного процесса.

6.12. Выплаты молодым специалистам–педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической деятельности, до трех лет, устанавливаются в размере 10 000 рублей.

6.13. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие и конкретные результаты труда по итогам работы за установленный период.

6.14. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в виде повышающего коэффициента к должностному окладу в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 0 до 10 лет – 0,08.

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,1;

от 0 до 10 лет – 0,07.

6.15. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам к должностному окладу в виде повышающего коэффициента в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,4;

первая квалификационная категория – 0,35;

Повышающие коэффициенты к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливаются со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

6.16. Дополнительно по решению директора МБУДО СШ «Юниор» устанавливаются выплаты за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке) за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,2;

- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 0,2;

- нагрудный знак «За верность профессии» - 0,2.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (тарифной ставке) за ученую степень:

доктор наук – 0,4;
кандидат наук – 0,2;
за звание «Заслуженный» – 0,2;
за звание «Почетный работник общего образования РФ» – 0,2.

6.17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), тарифной ставке педагогических работников устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, за качество и результативность выполняемой работы, повышение эффективности труда, успехи в организации образовательного процесса, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), тарифной ставке и его размерах принимается руководителем Образовательного организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах от 0,01 до 3.

Размеры тарифных ставок заработной платы работников МБУДО СШ «Юниор»

1. В соответствии с ПКГ должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Размер оклада, руб.
Педагогические работники		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	15 708,00
3 квалификационный уровень	методист, старший тренер-преподаватель	16 236,00

2. В соответствии с ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Размер оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; вахтер	МРОТ
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	МРОТ

3. Размеры тарифных ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в п.2. настоящего положения, устанавливаются в следующих размерах:

Должности (профессии)	Размер оклада, руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	МРОТ

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

2.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня.

2.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
1 уровень	водитель автомобиля	МРОТ

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента и выплат за качество выполняемых работ руководителю общеобразовательного учреждения

1. Количество обучающихся;
2. Количество сотрудников;
3. Средняя наполняемость в группе.
4. Количество обучающихся на одного педагогического работника.
5. Наличие филиалов (расширение зоны обслуживания).
6. Выполнение общественных должностей.
7. Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием от общей численности педагогических работников.
8. Доля педагогических работников со средним специальным образованием от общей численности педагогических работников.
9. Выполнение «дорожной карты».
10. Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности.

**Критерии для установления персонального повышающего
коэффициента и выплат за качество выполняемых работ
работникам общеобразовательного учреждения**

1. Учёт возрастных особенностей (младшее звено; среднее звено; старшее звено).
2. Учебные достижения обучающихся (результативность участия в соревновательной деятельности).
3. Выполнение общественных должностей.
4. Участие в конкурсах, соревнованиях.
5. Отсутствие пропускаемых обучающимися дней по неуважительной причине.
6. Сохранность детского контингента.
7. Инклюзивное образование, коррекционная работа.