

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №5» городского округа «город Якутск»		Дьокуускай куорат куораттаабы уокуругун «5 нүөмэрдээх оҕо спортивной оскуолата» муниципальной эбии үөрэхтээһин бюджеттэй тэрилтэтэ
--	---	--

ул. Халтурина, дом 17 корпус1, тел./факс. 43-92-70 г. Якутск Республика Саха (Якутия),
677009, сайт: dush5.ya14.ru, электронная почта: sport5sakha@mail.ru
ОКПО 55671170 ОГРН 1021401064728 ИНН 1435124765 КПП143501001

ПРИКАЗ

09 марта 2023 г.

№03-01/41

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №5» городского округа «город Якутск»

В соответствии со ст. 144, 145 Трудового кодекса РФ, с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», на основании Постановления Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 № 152п «Об утверждении Положения об оплате труда работников в муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Якутск», Постановления Окружной администрации города Якутска от 09.12.2022 г. №400п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 г. №152п», Уставом МБУ ДО ДЮСШ №5

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Детско-юношеская спортивная школа №5» городского округа "город Якутск" согласно приложению к настоящему приказу;
2. Инспектору по отделу кадров Константиновой С.Н.:
 - 2.1. разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение 10 рабочих дней со дня издания настоящего приказа;
 - 2.2. провести мероприятия по внесению изменений в трудовые договоры с работниками в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;
3. Главному бухгалтеру Жегусовой М.К.:
 - 3.1. обеспечить целевое использование средств, выделяемых из бюджета городского округа «город Якутск» на выплату заработной платы;
4. Настоящий приказ вступает в силу с 09 марта 2023 года.
5. Контроль над исполнением настоящего оставляю за собой.

Директор

С приказом ознакомлены:



(Handwritten signatures)

В.Н. Кычкин

Жегусова М.К.
Константинова С.Н.

КОПИЯ

Директор
МБУ ДО ДЮСШ №5


/Кычкин В.Н./
« 01 » марта 2023 г.
М.П.



Председатель
профсоюзной организации
МБУ ДО ДЮСШ №5


/Константинова С.Н./
« 01 » марта 2023 г.
М.П.
Профсоюзный
КОМИТЕТ



**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
“Детско-юношеская спортивная школа №5
городского округа “город Якутск”
(МБУ ДО ДЮСШ №5)**

Якутск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ №5 городского округа "город Якутск" (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;
- Постановления Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 № 152п «Об утверждении Положения об оплате труда работников в муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Якутск»;
- Постановления Окружной администрации города Якутска от 09.12.2022 г. №400п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 г. №152п;
- Уставом МБУ ДО ДЮСШ №5;
- Постановления Окружной администрации города Якутска от 09.12.2022 г. №400п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 г. №152п»;

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и

результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №5 формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. Объемы бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению № 1 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа "город Якутск";

1.7.2. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем МБУ ДО ДЮСШ №5 в соответствии со статистической отчетностью «Сведения об учреждении дополнительного образования детей» по форме «1-ДО» и включает в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

2.2.1. 18 часов в неделю:

тренерам-преподавателям осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

2.2.2. 36 часов в неделю:

методисту осуществляющую образовательную деятельность;

2.2.3. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия (учебно-тренировочные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся СОГ и первого года обучения. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом

образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

2.5. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов учебному плану.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам–преподавателям, для МБУ ДО ДЮСШ №5 является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания.

Объем учебной нагрузки, установленный тренерам–преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 6 часов в неделю, устанавливается с письменного разрешения (приказа) главного распорядителя бюджетных средств Управления физической культуры и спорта ОА г. Якутска.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки заместителя руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливаются родителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств Управления физической культуры и спорта ОА г. Якутска.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее по мимо основной работы (включая заместителей руководителя) устанавливается МБУ ДО ДЮСШ №5. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считаются.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения главного распорядителя бюджетных средств Управления физической культуры и спорта ОА г. Якутска.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО ДЮСШ №5 (включая руководителей и заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если тренеры – преподаватели, для которых МБУ ДО ДЮСШ №5 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. руководителя, его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно ст. 320 ТК РФ.

2.7. Тарификация тренеров-преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов по видам спорта.

2.8. При невыполнении по не зависящим от педагогического состава причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.9. За время работы в период осенних зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.10 При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить

нерациональные траты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность, и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем занятием, установленных для обучающихся, воспитанников рабочим временем педагогических работников не являются.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 5 городского округа «город Якутск»

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений МБУ ДО ДЮСШ № 5.

3.1.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников дополнительного образования, руководителей структурных подразделений.

3.1.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Педагогические работники"	
2 квалификационный уровень (тренер-преподаватель)	9 475
3 квалификационный уровень методист	10 010

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.1.3. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за развитие дополнительного образования в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск";
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда педагогическому работнику

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда медицинскому работнику – до 100 процентов.

- работу в условиях столичного образования – 20%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30 ;

- выполнение срочных работ – 25%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25%

3.1.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;
- первая квалификационная категория - до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

3.1.6. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника, устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.1.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МБУ ДО ДЮСШ №5 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МБУ ДО ДЮСШ №5 для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе МБУ ДО ДЮСШ №5.

Приказ учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.1.8. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МБУ ДО ДЮСШ №5 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается

руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.1.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.1.10. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.11. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.1.12. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размеры принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

- надбавка за интенсивность труда педагогическому работнику – до 135 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20%
- работу в режиме федеральной площадки – 20%
- работу в режиме региональной площадки – 15%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 20%
- выполнение срочных работ – 15%
- работу в режиме опорного центра дополнительного образования – 15%
- работу в режиме координационного центра – 15 %

2.11 Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда медицинскому работнику – до 100 процентов.

- работу в условиях столичного образования – 20%

- применение в работе инновационных методов и технологий – 30 ;
- выполнение срочных работ – 25%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25%

3.1.13. Учебный вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размеры применяются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования- 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий – 15 процентов;
- выполнение срочных работ – 15 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ – 15 процентов;
- постоянную работу с определенными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости – 15 процентов;
- руководство школьным методическим объединением – 15 процентов.

3.1.14. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в МБУ ДО ДЮСШ №5 устанавливается доплата за развитие дополнительного образования в городском округе "город Якутск":

- при охвате детей до 1000 - до 35 процентов;
- при охвате свыше 1001 - до 50 процентов.

3.1.15. Надбавки и доплаты с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.1.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.1.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (инспектор по отделу кадров)	6 061

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливается работникам, занимающим должности служащих в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.2.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МБУ ДО ДЮСШ №5 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МБУ ДО ДЮСШ №5 для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ МБУ ДО ДЮСШ №5 об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.2.6. Заработная плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.2.7. Служащему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение

срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику, не может быть превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30 процентов;
- ненормированный режим работы- 25 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25 процентов;

3.2.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.2.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников в МБУ ДО ДЮСШ №5.

3.3.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

3.3.2. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем Положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МБУ ДО ДЮСШ №5 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МБУ ДО ДЮСШ №5 для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.3.3. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.3.4. Медицинскому работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника. Для назначения надбавки за интенсивность труда работникам приказом руководителя учреждения создается комиссия в количестве 5 человек. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Назначение и выплата надбавок осуществляется на основании приказа руководителя учреждения. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику, не может быть превышать 100 процентов.

3.3.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30 процентов;
- выполнение срочных работ – 25 процентов;
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25 процентов;

3.3.6. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.3.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.3.8. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессионально деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

3.4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень сторож, уборщик служебных помещений, кастелянша	4 173

3.4.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника,

устанавливаются в следующих размерах:

- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

3.4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

- от 0 до 3 лет - до 5 процентов;
- от 3 до 5 лет - до 10 процентов;
- свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной МБУ ДО ДЮСШ №5 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МБУ ДО ДЮСШ №5 для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.4.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов;
- водителям 1-го класса - 25 процентов.

3.4.7. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей рабочего и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.4.8. Рабочему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

3.4.9. Надбавки за интенсивность труда устанавливаются за:

- работу в условиях столичного образования – 20 процентов;
- выполнение срочных работ – 30 процентов;
- выполнение работ не входящие в должностные инструкции - до 50 процентов;

3.4.10. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.4.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера в МБУ ДО ДЮСШ №5 городского округа "город Якутск"

4.1. Заработная плата руководителя МБУ ДО ДЮСШ №5 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$Дор = ЗП(О) ср \times К$, где

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О) ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается с приложением № 6 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера МБУ ДО ДЮСШ №5 и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях, определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. В расчет средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя включается оклад, надбавка за выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, надбавка молодым специалистам.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам, персональная доплата.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя МБУ ДО ДЮСШ №5 включается доплата за развитие дополнительного образования в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа «город Якутск».

4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

4.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из

должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.7. Зарботная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МБУ ДО ДЮСШ №5 при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБУ ДО ДЮСШ №5 при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

4.8. Руководителю учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в пределах фонда оплат труда МБУ ДО ДЮСШ №5.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за;

- работу в условиях столичного образования -20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки -20 процентов
- работу в режиме региональной площадки-15 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ-15 процентов.

4.9 Заместителю руководителя МБУ ДО ДЮСШ №5 может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 50 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за;

- работу в условиях столичного образования -20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки -20 процентов
- работу в режиме региональной площадки-15 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ-15 процентов.

4.10 Главному бухгалтеру учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных важных ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом руководителя

учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается работнику не может превышать 50 процентов.

-Надбавка за и интенсивность труда устанавливается за:

-работу в условия столичного образования - 20 процентов;

-выполнения срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов;

-работу по проведению закупок товаров, работ, услуг для нужд муниципального образовательного учреждения – 20 процентов

-увеличение объема работы или исполнения обязанностей, временно отсутствующих работников - 20 процентов;

- работу в городских межведомственных комиссиях - 10 процентов.

4.11. В случае, если руководитель учреждения заместитель руководителя учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за квалификационную категорию, почётное звание, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке производится в соотношении с настоящим Положением.

4.12. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актом Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения:

- если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работникам основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

4.13. Премирование руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров	% от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ % от ФОТ для финансово-самостоятельных учреждений
Дополнительное образование	1,25	0,6	1,25/1,85

Централизованный фонд стимулирования руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования городского округа «город Якутск» создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

В целях создания централизованного фонда стимулирования руководителей и главных

бухгалтеров главный распорядитель централизует в установленных данным Положением размерах лимиты бюджетных обязательств на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, осуществляется на основании решения главного распорядителя бюджетных средств в установленные Положением сроки, в соответствии с которым учреждению передаются лимиты бюджетных обязательств и субсидия на выполнения муниципального задания.

Размер премирования руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются для муниципальных учреждений образования распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение и в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о премировании руководителя и главного бухгалтера.

Конкретный показатель осуществления премиальных выплат руководителям и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

4.14. Порядок использования централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров.

4.14.1 Стимулирование руководителя и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» производится не реже 2 раза в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

4.14.2 Стимулирование руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений включает премирование, оказание материальной помощи.

4.14.3 Размер премирования руководителя и главного бухгалтера устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла. Стоимость одного балла главного бухгалтера определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных главным бухгалтерами за этот же период. Размер премии каждого главного бухгалтера определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

4.14.4. Премирование руководителя производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться одновременно: за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи, в связи с профессиональным праздником – День учителя. Премирование главный бухгалтер производится по результатам работы за определенный период времени, в связи с праздником – День бухгалтера. Премирование руководителя и главный бухгалтер может производиться к юбилейным датам (50,60,70) в размере 15000 рублей.

4.14.5. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю, главному бухгалтеру учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

4.14.6. При привлечении руководителя, главного бухгалтера к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств стимулирование не производится.

4.14.7. Стимулирование руководителя, главного бухгалтера производится пропорционально фактически отработанному времени за вычетом дней с учетом больничных листов. Дни отпуска считается в общем объеме фактически отработанного времени.

4.14.8. Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при пожаре, нагревании; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию руководителя, главного бухгалтера определяется в зависимости от стажа работы в должности руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера, но не менее 25000 и не более 150000 рублей для руководителя; не менее 15000 и не более 100000 рублей для главного бухгалтера. Предельный объем средств, направляемых на

оказание материальной помощи, составляет не более 15 процентов централизованного фонда стимулирования руководителя, главный бухгалтер.

4.15. Повышение квалификации руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителя.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителя	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главного бухгалтера	% от ФОТ учреждений для обслуживаемых МУ ЦБ % от ФОТ для финансово-самостоятельных учреждений
Дополнительное образование	0,4	0,2	0,4/0,6

Централизованный фонд повышения квалификации руководителя и главного бухгалтера МБУ ДО ДЮСШ №5 создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

Направление руководителя и главного бухгалтера на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

5.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму часов текущего месяца.

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

6.2. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

6.3. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс,
- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильности и роста качества обучения;
- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

6.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения. Проекты Положений о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6.6 Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам являются:

6.6.1 Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на соревнованиях:

- качество освоения программ;
- динамика учебных достижений применительно к результативности участия к соревнованиям;

- динамика личных достижений обучающихся.

6.6.2 Эффективность организации воспитательной деятельности:

- индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу;
- индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися;
- индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- индивидуальная работа с детьми, состоящими на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, у инспектора по делам несовершеннолетних;
- воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала тренера-преподавателя.

6.6.3 Обобщение и распространение передового педагогического опыта:

- проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.

6.6.4 Участие в методической, научно-исследовательской работе:

- наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.

6.6.5. Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих):

- использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий.

6.6.6 Повышение квалификации, профессиональная подготовка:

- прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки;

6.6.7 Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся:

- положительная оценка деятельности тренера-преподавателя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

6.6.8 Оценка деятельности тренера-преподавателя со стороны обучающихся:

- сохранность контингента.

6.7 Дополнительные критерии устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно и отражают специфику деятельности учреждения.

6.8 Обязательным по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками. К существенным относятся нарушения Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов. Кроме того, обязательным критерием является высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)

6.9 Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу

6.9.1 Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения;

6.9.2 Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

6.9.2 Высокая координация работы педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.

6.9.3 Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.

6.9.4 Своевременный и высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся и воспитанников.

6.9.5 Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение

профессиональной квалификации.

6.9.6 Высокие показатели работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, российских и международных мероприятиях.

6.9.7 Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса.

6.9.8 Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно- воспитательном процессе, совершенствования медицинского обслуживания обучающихся и персонала.

6.9.9 Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.

6.9.10 Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

6.10 В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями учреждением разрабатываются критерии стимулирования по профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

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

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном

порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

7.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 6 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 7 к настоящему Положению.

Директор

В.Н. Кычкин

**Перечень
должностей работников муниципальных образовательных
учреждений дополнительного образования городского округа
"город Якутск", оплата труда которых осуществляется за счет
средств бюджета городского округа "город Якутск"**

Административно-управленческий персонал

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР
3. Заместитель директора по АХР
4. Главный бухгалтер

Руководитель структурных подразделений

1. Заведующая интернатом

Педагогический персонал

1. Методист
2. Тренер-преподаватель
3. Воспитатель

Общепромышленные должности служащих

1. Инспектор по отделу кадров
2. Специалист по гос. закупкам

Медицинский персонал

1. Врач

Общепромышленные должности рабочих

1. Сторож
2. Уборщик служебных помещений
3. Кастелянша

Директор

В.Н. Кычкин

**Объемные показатели
и порядок отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителя муниципальных
учреждений образования**

I. Объем показатели

1.1 По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования установлены четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных; - в однопрофильных; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;	За каждого обучающегося	0,3
	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
2. Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1,0
3. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.):		
спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
4. Наличие оборудованных и используемых в	за каждый вид	до 15

образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
5. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	до 3, но не более 20
6. Наличие загородных объектов – (лагерей, баз отдыха, дач и прочих)	- находящихся на балансе образовательных учреждений; - в других случаях	до 30 до 15

II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя

2.1. Группа по оплате труда руководителя МБУ ДО ДЮСШ №5 определяется не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двухдневных – по 50 чел., 3 – однодневных - по 200 чел., 2 четырехдневных - по 400 чел.. среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800*5) + (200*3) + (50*10*2) + (200*3) + (400*2*4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

III. Группы по оплате труда для руководителя муниципальных образовательных учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей.	500		350	200

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

Учреждения дополнительного образования детей:
Педагогические работники

Директор

В.Н. Кычкин

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

N	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1.	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов

Директор

В.Н. Кычкин

**Положение
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда
работников МБУ ДО ДЮСШ №5**

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат Работникам МБУ ДО ДЮСШ №5 за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).

1.2. Целью введения системы доплат (премий) Работникам, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических Работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО ДЮСШ №5

2. Основные понятия Положения

2.1. Система стимулирующих выплат Работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

3. Критерии для установления доплат (премий) основным педагогическим работникам: тренерам-преподавателям, методисту, воспитателям, и педагогическим работникам внутреннего и внешнего совмещения

Основными критериями для установления доплат (премий) основным педагогическим (тренерам-преподавателям, методисту) и педагогическим работникам внутреннего и внешнего совместительства являются:

3.1. Успешность учебно-тренировочной работы (динамика достижений обучающихся на соревнованиях, конкурсах):

- выполнение спортивных разрядов;
- динамика достижений на республиканских, региональных, всероссийских и международных соревнованиях.

3.2. Эффективность организации воспитательной деятельности:

- индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу;
- индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися (группы спортивного совершенствования);
- индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- индивидуальная работа с детьми, состоящими на учете КДНиЗП, ПДН.

3.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта:

- проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.

3.4. Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся:

Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.5. Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся:

- сохранность контингента.

3.6. Участие в методической, научно-исследовательской работе:

- наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в учебно-тренировочной работе.

3.7. Использование в процессе тренировок современных педагогических технологий:

- использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры, здоровые сберегающих технологий.

3.8. Повышение квалификации, профессиональная подготовка:

- прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка;
- обучение в аспирантуре, докторантуре.

3.9. Сохранность контингента.

3.10. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий и помещений, участие в общественно-массовых мероприятиях учреждения (участие в спартакиадах, конкурсах, городских мероприятиях и т.д.).

3.11. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования Работниками. К существенным относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые Работник получил взыскания в течении учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за учебный год (или премиальный период, в котором на него было наложено взыскание). Обязательным критерием является высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.).

4. Критерии для установления доплат административно-управленческому персоналу

4.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.

4.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

4.3. Высокая координация курируемых направлений работы по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой документации.

4.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства Работников, квалификационного уровня.

4.5. Высокие показатели работы тренерско-преподавательского состава, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, всероссийских и международных соревнованиях.

4.6. Активное, результативное участие ДЮСШ №5 в муниципальных, республиканских, региональных, российских, международных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, соревнованиях.

4.7. Активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности МБУ ДО ДЮСШ №5.

4.8. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса.

4.9. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий и помещений, участие в общественно-массовых мероприятиях учреждения (участие в спартакиадах, конкурсах, городских мероприятиях и т.д.).

4.10. Повышение квалификации, профессиональная подготовка:

- прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка;
- обучение в аспирантуре, докторантуре.

4.11. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

5. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями учреждением разрабатываются критерии стимулирования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональным профессиям рабочих, общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры основного персонала основного состава и состава внутреннего совмещения

Для данных категорий Работников могут быть использованы следующие критерии:

5.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса.

5.2. Наличие и обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения сооружений, кабинетов.

5.3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке).

5.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий и помещений, участие в общественно-массовых мероприятиях учреждения (участие в спартакиадах, конкурсах, городских мероприятиях и т.д.).

5.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.

5.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.Повышение квалификации, профессиональная подготовка:

- прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка.

6. Порядок установления доплат (премий)

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется в соответствии с Положением об оплате труда Работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск в новой редакции от 05 июня 2019 №152п (с изменениями) распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся Работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, оказания материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых с фонда руководителя;

- 95% фонда распределяет Управляющий совет.

Конкретное соотношение фонда руководителя и остального стимулирующего фонда определяется решением Управляющего совета учреждения.

6.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование бюджетных учреждений экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджет).

6.3. Стимулирующие выплаты (премии) Работников производятся по кварталам – ПКГ «Общепрофессиональным профессиям рабочих» и ПКГ «Педагогические работники» (тренеры-преподаватели, методист, воспитатели, тренеры-преподаватели по внутреннему и внешнему совместительству), полугодовые - ПКГ «Общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих» основных и внутреннего совмещения, ПКГ «Руководители структурных подразделений», ПКГ «Административно-управленческому персоналу».

6.4. Годовые единовременные премии производятся за счет экономии средств производится Работникам ПКГ «АУП», ПКГ «Руководители структурных подразделений», ПКГ «Педагогические работники» (тренеры-преподаватели, методисты, инструкторы-методисты, педагоги внутреннего совмещения), ПКГ «Общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих» основных, внутреннего и внешнего совмещения, ПКГ «Общепрофессиональным профессиям рабочих» основных, внутреннего и внешнего совмещения,

Директор

В.Н. Кычкин

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы которых
засчитывается в стаж педагогической работы**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей организаций
I. Образовательные учреждения (дополнительное образование)	Методист, тренеры-преподаватели, заместитель директора учебно-воспитательной части.

Директор

В.Н. Кычкин

**Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР
и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- методистам;

4. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Директор

В.Н. Кызкин