- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерством здравоохранения Республики Соха (Якутия) от 27 февраля 2019 года № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учржден6ий, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)».

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Системы оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №2, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство [Конституции Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937), федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), 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;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике, по отраслевой системе оплаты труда;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым 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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера;

- 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 раздельно по каждой из должностей.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. объема 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»;

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором в соответствии со статистической отчетностью «Сведения об учреждении дополнительного образования детей» по форме «1-ДО» и включают 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»](http://docs.cntd.ru/document/420245392) (с последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников 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:

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

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

2.2.2. 36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам, осуществляющих 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.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов 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 неустановленные 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;

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 и других работников, 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 и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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 директором учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки директора, превышающий 6 часов в неделю, устанавливается с письменного разрешения (приказа) главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться заместителем директора составляет 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки заместителя директора, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается директором, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждениям и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), устанавливается самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (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 учителя, для которых данное образовательное учреждение 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 на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. директора, заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 [Трудового кодекса Российской Ф](http://docs.cntd.ru/document/901807664)едерации.

2.7. 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-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по отраслевой системе оплаты труда**

**3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

3.1.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, руб. |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) | 5 700 |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 6 652 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму) | 7 051 |
| **ПКГ «Педагогические работники»** | |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | 7 799 |
| **2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)** | **8 266** |
| **3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)** | **8 733** |
| 4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)) | 9 200 |

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 развитие дополнительного образования в муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Якутск»;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

3.1.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором 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 за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия 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 учреждении с участием профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором 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 директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

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

3.1.8. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

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

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

3.1.10. Почасовая оплата труда педагогических применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.1.11. Заработная плата педагогических 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.

Педагогическому работнику, 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 размере принимается директором 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 – до 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - до 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - до 15 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий – до 15 процентов;

- выполнение срочных работ – до 15 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ – до 15 процентов;

- работу в режиме опорного центра дополнительного образования – до 15 процентов;

- работу в режиме координационного центра – до 15 процентов.

3.1.13. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс 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.

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

3.1.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

3.1.16. 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 первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь) | 4 757 | |
| 2 квалификационный уровень | 4 785 | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень (диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник) | 4 865 | |
| 2 квалификационный уровень (заведующий канцелярией, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством) | 4 944 | |
| 3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела) | 5 343 | |
| 4 квалификационный уровень | 5 582 | |
| 5 квалификационный уровень (заведующий мастерской) | 5 981 | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер, ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, психолог, экономист**)** | | 6 061 |
| 2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория) | | 6 300 |
| 3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория – специалист первой категории) | | 6 779 |
| 4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущий – ведущий специалист) | | 7 177 |
| 5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера) | | 7 975 |

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;

- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

3.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором 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. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются 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-правого статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

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 директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе.

Приказ 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 директором 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 – до 20 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий – до 30 процентов;

- ненормированный режим работы - до 25 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ – до 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 работникам выплачиваются премии, предусмотренные Разделом 6 настоящего Положения.

**3.3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**

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 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-правого статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении, с участием профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором 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 директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе

Приказ 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 директором 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 – до 20 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий – до 30 процентов;

- выполнение срочных работ – до 25 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ – до 25 процентов.

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

3.3.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

3.3.7. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Разделом 6 настоящего Положения.

**3.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым 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 «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» | |
| **1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1-3 разряда)** | **4 173** |
| 2 квалификационный уровень | 4 394 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (повар 4-5 разряда, водитель автомобиля, закройщик, сварщик, пожарный) | 4 757 |
| 2 квалификационный уровень (водитель грузового автомобиля) | 4 932 |
| 3 квалификационный уровень | 5 141 |
| 4 квалификационный уровень (слесарь-сантехник, водитель автобуса, электросварщик, электромонтер, газосварщик) | 5 316 |

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;

- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

3.4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором 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. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, 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-правого статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в учреждении с участием профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором 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 директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе.

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.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20 процентов;

- выполнение срочных работ - 30 процентов;

- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности – до 50 процентов.

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

3.4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

3.4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Разделом 6 настоящего Положения.

**4. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера в муниципальном образовательном учреждении «Детско-юношеская спортивная школа № 2» городского округа «город Якутск»**

4.1. Заработная плата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

4.2. Размер должностного оклада директора 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 х К, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

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

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала.

Коэффициент кратности устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

4.4. В расчет средней заработной платы основного персонала для определения оклада директора 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 директора не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников, персональная доплата.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада директора включается доплата за развитие дополнительного образования.

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

4.6. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада директора.

4.7. Заработная плата директора, заместителя директора, главного бухгалтера 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.

Директору, заместителю директора, главному бухгалтеру 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, которому подведомственно учреждение.

4.8. Директору 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 оплаты труда учреждения.

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

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – до 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - до 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - до 15 процентов;

- наличие дополнительных групп, расположенных по другому адресу – до 15 процентов;

- наличие детского загородного стационарного оздоровительного лагеря или детской летней дачи, закрепленного за учреждением – до 20 процентов;

- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – до 15 процентов.

4.9. Заместителю директора 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 директора.

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

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования –до 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - до 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - до15 процентов;

- наличие дополнительных групп, расположенных по другому адресу – до 15 процентов;

- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – до 15 процентов.

4.10. Главному бухгалтеру 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 оплаты труда.

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

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – до 20 процентов;

- наличие детского загородного стационарного оздоровительного лагеря или детской летней дачи, закрепленного за учреждением;

- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – до 15 процентов;

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

- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 20 процентов;

- наличие дополнительных групп, расположенных по другому адресу – до 15 процентов;

- работу в городских межведомственных комиссиях - до 10 процентов.

4.11. В случае, если директор, заместитель директора осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за квалификационную категорию, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке производятся в соответствии с настоящим Положением.

4.12. Индексация должностного оклада директора 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 директора, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актам 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 работников 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. Стимулирование директора и главного бухгалтера

4.13.1. Стимулирование директора и главного бухгалтера производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

4.13.2. Стимулирование директора и главного бухгалтера включает премирование, оказание материальной помощи.

4.13.3. Размер премирования директора и главного бухгалтера устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла директора определяется путем деления 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 главными 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.

4.13.4. Премирование руководителей производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться единовременно: за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи, в связи с профессиональным праздником - День учителя. Премирование главных бухгалтеров производится по результатам работы за определенный период времени, в связи с профессиональным праздником - День бухгалтера. Премирование руководителей и главных бухгалтеров может производиться к юбилейным датам (50, 60, 70) в размере 15 000 рублей.

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

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

4.13.7. Стимулирование директора, главного бухгалтера производится пропорционально фактически отработанному времени за вычетом дней с учетом больничных листов. Дни отпуска считаются в общем объеме фактически отработанного времени.

4.13.8. Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при пожаре, наводнении; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию директора, главного бухгалтера определяется в зависимости от стажа работы в должности директора, главного бухгалтера, но не менее 25 000 и не более 150 000 рублей для директора; не менее 15 000 и не более 100 000 рублей для главного бухгалтера. Предельный объем средств, направляемых на оказание материальной помощи, составляет не более 15 процентов централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров.

**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,

- 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 МБУ ДО ДЮСШ № 2, утвержденного профсоюзным органом учреждения и Управляющим советом учреждения.

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

**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 директор 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 руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе 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 № 10 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 № 11 к настоящему Положению.

Приложение № 1

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

**Перечень**

**должностей работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа «город Якутск»**

**Административно-управленческий персонал**

1.Директор

2. Заместитель директора

3.Главный бухгалтер

**Педагогический персонал**

1. Старший методист

2. Методист

3. Старший педагог дополнительного образования

4. Педагог дополнительного образования

5. Педагог организатор

6. Старший тренер-преподаватель

7. Тренер-преподаватель

**Общеотраслевые должности служащих**

1. Делопроизводитель (документовед)

2. Секретарь

3. Администратор

4. Техник (системный администратор)

5. Заведующий хозяйством (складом)

6. Бухгалтер (экономист)

7. Специалист

8. Юрисконсульт

**Общеотраслевые должности рабочих**

1. Вахтер

2. Гардеробщик

3. Сторож

4. Уборщик служебных помещений

5.Водитель автомобиля

6. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

7. Дворник

Приложение № 2

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

**Объемные показатели и порядок отнесения учреждения**

**к группам по оплате труда директора**

**I. Объемные показатели**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| Образовательные учреждения |  |  |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета на группу | 10 |
| 3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:  - в многопрофильных;  - в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;  - музыкальных, художественных школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов. | за каждого обучающегося  за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,3  0,5 |
| 4. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 1 |
|  | дополнительно за  каждого работника, имеющего: |  |
|  | первую  квалификационную категорию | 0,5 |
|  | высшую  квалификационную категорию | 1,0 |
| 5. Наличие групп продленного дня |  | До 20 |
| 6. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей  4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме | До 10  До 30 |
| 7. Наличие филиалов, УКП,  интерната при образовательном учреждении (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение с количеством  обучающихся:  До 100 чел.;  От 100 чел. до 200 чел.;  Свыше 200 чел. | До 20  До 30  До 50 |
| 8. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | Из расчета за  каждого дополнительно | 0,5 |
| 9. 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 |
| 10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 12. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | До 3, но не  более 20 |
| 13. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и прочих) | - находящихся на балансе образовательных учреждений;  - в других случаях | До 30  До 15 |
| 14. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного, сельского хозяйства, теплиц | за каждый вид | До 50 |
| 15. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 16. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | за каждый вид | До 15 |
| 17. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

**II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей**

2.1. Группа по оплате труда директора определяется не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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 контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

2.5. За директором учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 3

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

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,**

**для определения размера должностного оклада руководителя**

Учреждения дополнительного образования детей:

Педагогические работники

Приложение № 4

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

Компенсационные выплаты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование выплат** | **Размер** |
| **I. За специфику работы:** | | |
| 1 | За работу в образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима | до 5 процентов |
| 2 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | до 10 процентов |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | до 10 процентов |
| 4 | Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов | до 30 процентов |
| **II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников** | | |
| 1 | Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, уборщику помещений, помощнику воспитателя, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья) | до 5 процентов |
| 2 | Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные | до 5 процентов |
| 3 | Водителям за отсутствие ремонтной базы | до 30 процентов |

Приложение № 5

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

**Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ №2**

**I. Общие положения**

Фонд стимулирования работников формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания.

***Стимулирующие выплаты вводятся в целях:***

- повышения профессионализма и качества выполнения работы;

- внедрения новых методов и разработок в учебно-тренировочном процессе;

- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;

- стабильности и роста качества обучения;

- улучшения научно-методической подготовки тренерско-преподавательского состава;

- усиления социальной защиты работников;

- подъема общественной активности работников;

- усиления работы по снижению заболеваемости.

**II. Основные понятия Положения**

* 1. Система стимулирующих выплат работникам дополнительного образовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).
  2. К административно – управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителя директора по УВР и АХР.
  3. К тренерско-преподавательскому составу относятся лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-тренировочный и воспитательный процесс.
  4. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, выполняющие функции секретаря, фельдшера, методиста, бухгалтера-кассира.
  5. К младшему обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции уборщиков помещений, дворников, рабочих, сторожей-вахтеров.

**III. Порядок премирования**

* 1. Премирование работников производится по итогам работы:

- тренерско-преподавательскому составу - не менее 2 раза в год;

- учебно-вспомогательному персоналу – не менее 2 раза в год;

- административно-управленческому персоналу – не менее 2 раза в год;

- младшему обслуживающему персоналу – ежемесячно в размере 5%.

Премирование работников производится на основании обязательного рассмотрения представлений на премирование и утверждается решением Управляющего Совета учреждения.

* 1. Основанием премирования служит выполнение критериев для всех категорий работников.
  2. При подсчете баллов критериев учитывается фактически отработанное время работников.
  3. За дисциплинарное взыскание в форме замечания, оформленное приказом, производится уменьшение премирования путем урезания премиальной части на 50%.
  4. Премиальный фонд распределяется в следующем процентном отношении:

- тренерско-преподавательский состав – 68%;

- учебно-вспомогательный персонал – 17%;

- административно-управленческий персонал – 15%.

* 1. Представление на премирование не рассматривается, если:

- работник имеет в течение данного учебного года дисциплинированное взыскание (выговор);

- работник является совместителем;

- текучесть контингента учащихся составляет более 50%.

* 1. Работники школы премируются к юбилейным датам (50, 55, 60, 70) рождения в размере месячного заработка.
  2. В стимулирующей части фонда оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи при стихийных бедствиях и несчастных случаях, при пожарах, на погребение, на лечение, рождение ребенка или в затруднительном финансовом состоянии.
  3. 5 % от общей суммы стимулирующей части ФОТ отчисляется в директорский фонд и распределяется руководителем учреждения.

1. **Критерии для установления доплат (премий) административно- управленческому персоналу**

**Критерии для установления доплат (премий)**

**заместителю директора по УВР**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование коэффициента и критериев | Наибольший балл критериев |
| **I.** | **Выполнение функциональных обязанностей зам. директора по УВР:** | |
| 1.1 | Организация каникулярного отдыха воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; | 0-4 |
| 1.2 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников; | 0-6 |
| 1.3 | Результативность (победители и призёры) участия обучающихся на спортивных соревнованиях | 0-6 |
| 1.4 | Продуктивность реализации программы развития учреждения :  - наличие программы  - эффективность реализации | 1  2-4 |
| 1.5 | Внедрение новых технологий, инноваций, научно-методических разработок, организация учебно-исследовательской работы тренеров-преподавателей | 0-6 |
| 1.6 | Участие учреждения в городских, республиканских, общероссийских смотрах, конкурсах, соревнованиях, слетах и др. результативность участия; | 0-10 |
| 1.7 | Отсутствие официальных обращений родителей и работников с жалобами на организацию учебно-воспитательного процесса в вышестоящие органы | 4 |
| 1.8 | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов | 0-10 |
| 1.9 | Грамотная и правильная подготовка основных документов по учебной работе; | 0-10 |
| 1.10 | Контроль и учет работы тренерско-преподавательского состава; | 0-10 |
| 1.11 | Публикации в СМИ по пропаганде и рекламе деятельности учреждения | 0-4 |
| 1.12 | Исполнительская дисциплина зам. руководителя | 5 |
| 1.13 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда | 0-6 |
| 1.14 | Сдача нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) | 3 |
| **II.** | **Коэффициент, учитывающий общественную и культурную работу в коллективе ДЮСШ:** | |
| 2.1 | Активная работа в различных мероприятиях на конкурсах, соревнованиях среди коллективов организаций и т.д. | 0-6 |
| 2.2 | Активное участие на субботниках и трудовых массовых мероприятиях | 0-6 |

**Критерии для установления доплат (премий)**

**заместителю директора по АХР**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование коэффициента и критериев | Наибольший балл критериев |
| **I.** | **Выполнение функциональных обязанностей зам. директора по АХР:** | |
| 1.1 | Создание условий для каникулярного отдыха | 0-4 |
| 1.2 | АХР – обеспечение необходимым инвентарем и оборудованием для организации мероприятий | 0-4 |
| 1.3 | Продуктивность реализации программы развития учреждения:  - Наличие программы  - Эффективность реализации | 1  1-4 |
| 1.4 | Ежегодное своевременное оснащение спец.одеждой, укрепление материальной базы | 0-6 |
| 1.5 | Создание условий труда для технического персонала в выполнении своих функциональных обязанностей | 0-10 |
| 1.6 | Отсутствие официальных обращений родителей и работников с жалобами на организацию административно-хозяйственной работы в вышестоящие органы | 4 |
| 1.7 | Укомплектованность техническим персоналом, их качественный состав, стабильность технического персонала | 0-10 |
| 1.8 | Грамотная и правильная подготовка основных документов по хозяйственной деятельности. | 0-10 |
| 1.9 | Контроль и учет работы за техническим персоналом и выполнению их функциональных обязанностей | 0-10 |
| 1.10 | Публикации в СМИ по пропаганде и рекламе деятельности учреждения | 0-4 |
| 1.11 | Исполнительская дисциплина зам. руководителя | 5 |
| 1.12 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнения необходимых объемов капитального и текущего ремонта | 0-6 |
| 1.13 | Сдача нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) | 3 |
| 1.14 | Результативность мероприятий по водо-, тепло- и энергосбережению | 0-8 |
| **II.** | **Коэффициент, учитывающий общественную и культурную работу в коллективе ДЮСШ:** | |
| 2.1 | Активная работа в различных мероприятиях на конкурсах, соревнованиях среди коллективов организаций и т.д. | 0-6 |
| 2.2 | Активное участие на субботниках и трудовых массовых мероприятиях | 0-6 |

Представления на премии, доплаты на административно-управленческий персонал подается директором и рассматриваются утвержденной комиссией, согласовывается с председателем ПК и директором, утверждается Председателем Управляющего совета.

1. **Критерии для установления доплат (премий)**

**тренерско-преподавательскому составу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | Критерии оценки | Методика расчета | Периодичность |
| 1. ***Реализация образовательной программы в соответствии с муниципальным заданием***   ***Совокупная значимость по показателям – 70 баллов*** | | | |
| ***1.1*** Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса | | | |
| **1.** | -сохранность контингента обучающихся в течение учебного года; | - менее 50 % - 0 б;  - 75-90% - 1 б;  - 90-100% - 2 б; | 2 раза в год |
| **2.** | -участие обучающихся в спортивных соревнованиях (при условии участия не менее 25% обучающихся в сумме всех уровней):  - на городском уровне  -на республиканском уровне  -на федеральном и международном уровне; | 1 б;  2 б;  3 б. | 2 раза в год |
| **3.** | -Результативность (победители и призёры) участия обучающихся на спортивных соревнованиях:  -на городском уровне;  - на республиканском уровне;  - на региональном уровне (ДВФО)  -на федеральном уровне  -на международном уровне; | 2 б;  4 б;  5 б;  6 б;  7 б; | 2 раза в год |
| **4.** | Выполнение и повышение обучающимися спортсменами спортивных званий и разрядов:  - Юношеские разряды  - Спортивные разряды  - КМС, МС РС (Я)  - МС РФ | 0,5 б;  III- 1б, II-2 б, I -3 б;  4 б;  5 б | 2 раза в год |
| **5.** | -удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ (отсутствие жалоб); | 1 б | 2 раза в год |
| 1.2.Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства | | | |
| **1.** | участие тренера-преподавателя в конкурсных, спортивных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение, уровень:  - на уровне учреждения  - на городском уровне  -на республиканском уровне  - на федеральном уровне | 2 б  3 б  4 б  5 б | 2 раза в год |
| 1.3.Обеспечение доступности качественного образования | | | |
| **1.** | -работа с детьми группы риска (состоящие на учёте в ОДН); (наличие справки); дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др. (наличие справки) | 1,5 б | 2 раза в год |
| **2.** | Организация и проведение открытых первенств МБУ ДО ДЮСШ №4 | 2 б | 2 раза в год |
| **3.** | Организация и проведение учебно-тренировочных сборов в летнее каникулярное время | 1-10 детей – 0,5 б;  10-20 детей – 1 б;  более 20 детей – 2б | 1 раз в год |
| **4.** | -реализация совместных мероприятий, обучающихся с родителями (воспитательная работа) | 1 б | 2 раза в год |
| **5.** | Участие в сдаче нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО). | 1 б | 2 раза в год |
| 1. **Информационная открытость**   ***Совокупная значимость по показателям* – 8 б.** | | | |
| Обеспечение доступности образовательной деятельности тренера-преподавателя | | | |
| **1.** | -ведение собственной рубрики на сайте МБУ ДО ДЮСШ. Отражение работы отделения на странице сайта;  -наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога. | 1 б;  1 б. | 2 раза в год |
| **2.** | Своевременность сдачи документов, отчетов, журналов | 2 б | 2 раза в год |
| **3.** | Прохождение обучающимися углубленного медицинского обследования | 75-100% - 2б;  50- 70% - 1 б;  ниже – 0 б. | 2 раза в год |
| **4.** | Организация работы по сохранению и укрепления здоровья детей:  -отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса | 2 б | 2 раза в год |
| 1. **Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.**   ***Совокупная значимость по показателям* – 22 б.** | | | |
| **1.** | Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях и др.:  -на городском уровне;  -на республиканском уровне;  -на федеральном уровне;  Проведение открытых занятий, мастер-классов (вне мероприятий различных конкурсов)  -на городском уровне;  - на республиканском уровне; | 0,5 б;  1 б;  2 б  0,5 б  1 б | 2 раза в год |
| **2.** | Участие в подготовке и проведении соревнований (судейство):  - на городском уровне  - на республиканском уровне  -на федеральном уровне  - на международном уровне | 0,5б;  1 б;  2 б;  3 б. | 2 раза в год |
| **3.** | Участие в общественно-массовых мероприятиях (субботники, парады, демонстрации и др.) | 1 б. | 2 раза в год |
| **4.** | Участие в соревнованиях в составе команды города Якутска | 1 б | 2 раза в год |
| **5.** | Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы тренера-преподавателя | 2 б. | 2 раза в год |
| **6.** | Организация и личное участие на выездных соревнованиях воспитанников:  -республиканские:  -региональные:  -всероссийские:  -международные: | 0,5 б;  1 б;  2 б;  3 б |  |
| Итого количество баллов по всем группам показателей – 100 б | | | |

1. **Критерии для установления доплат (премий) учебно-вспомогательному персоналу**

**Критерии для установления доплат (премий)**

**учебно-вспомогательному персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование коэффициента и критериев | Наибольший балл критериев |
| **I.** | **Критерии выполнения организационно-методической работы:** | |
| 1. | Содержание и учет, ведение и отчет документации | 0-5 |
| 2. | Отсутствие замечаний и предписаний по методической работе (методист) | 0-5 |
| 3. | Обеспечение военного и пенсионного учета (отдел кадров, бухгалтерия) | 0-5 |
| 4. | Своевременная подготовка отчетной документации | 0-5 |
| **II** | **Критерии выполнения функциональных обязанностей** |  |
| 1. | Содержание кабинета в соответствии нормам порядка | 0-5 |
| 2. | Ответственность и исполнение, дисциплина | 0-5 |
| 3. | Грамотность ведения нормативной, локальной документации | 0-5 |
| 4. | Выполнение санитарно-гигиенических требований в рабочем кабинете | 0-5 |
| 5. | Деятельность по пропаганде и агитации учреждения | 0-5 |
| 6. | Подготовка документации и организации в проведении и участии в различных конкурсах, фестивалях | 0-5 |
| 7 | Отсутствие взысканий | Каждый случай фиксируется как  «-3» |
| **III.** | **Коэффициент, учитывающий общественную и культурную работу в коллективе:** | |
|  | Участие в общественной жизни учреждения, мероприятиях, соревнований | 0-5 |
|  | Участие в субботниках, трудовых мероприятиях | 0-5 |
|  | Сдача нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) | 0-3 |

Приложение № 6

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей организаций |
| I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификаций специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых. | I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе вождению транспортных средств, работе на машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директоры (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба). |
| 2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований  (независимо от ведомственной подчиненности). | 2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты. |
| 3. Органы Управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. Отделы. | 3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). |
| 4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. | 4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров. |
| 5. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации. | 5. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты. |
| 6. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками. | 6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами и секторами. |
| 7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения. | 7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог. |

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 7

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

**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;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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 службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. 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;

2.3. 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):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам Дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусств, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

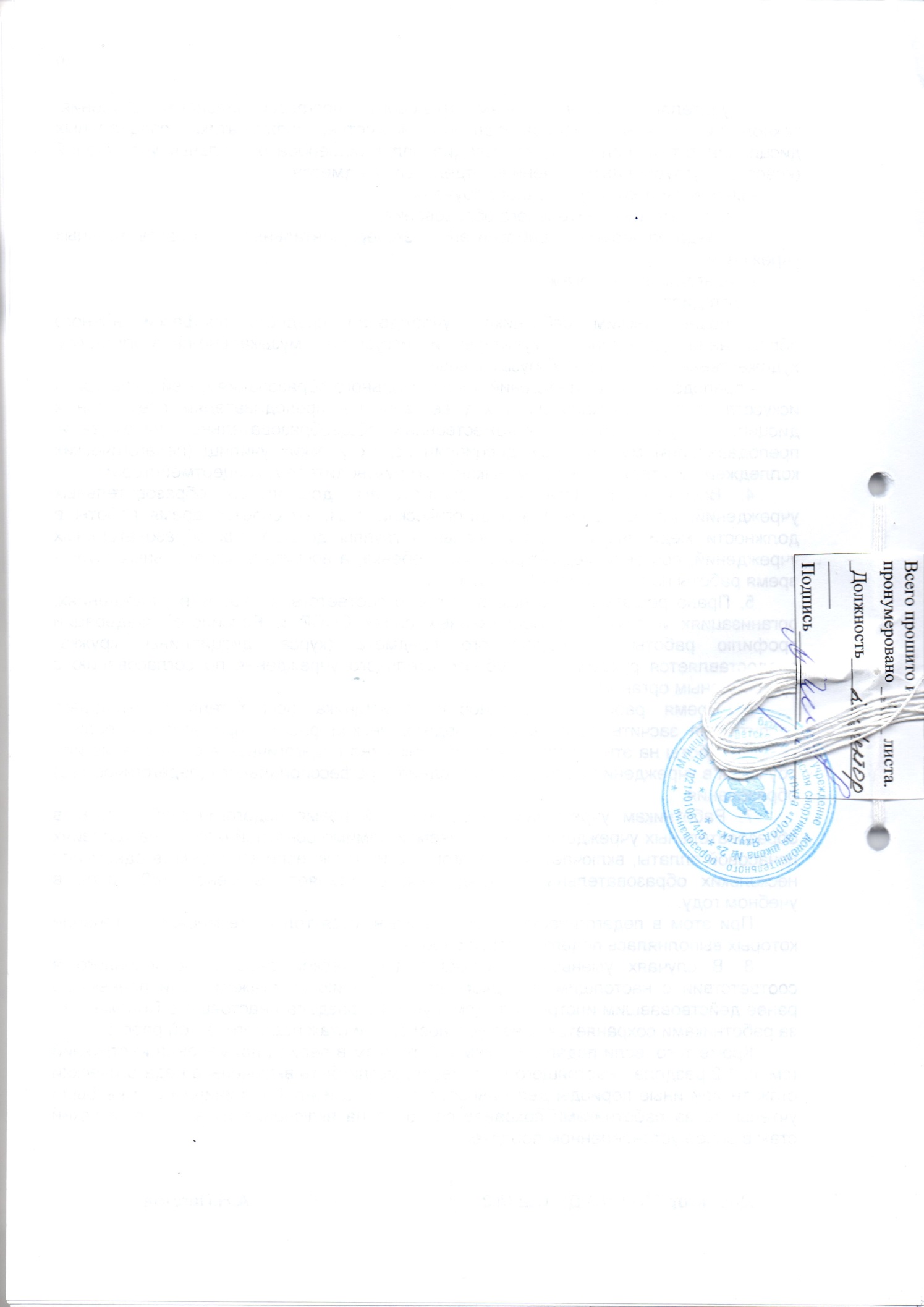
7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела I настоящего Положения), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела I настоящего Положения) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Директор МБУ ДО ДЮСШ №2 А.Н.Павлов**

****