#####  Проект

##### Копия герб

##### АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЧИНКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от |  | № |  |

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа имени А.И. Максименкова

В соответствии с постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 15.10.2008 № 99 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений»

Администрация муниципального образования «Починковский район» Смоленской области п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа имени А.И. Максименкова.

2. Настоящее постановление применяется к правоотношениям, возникшим с 1 сентября 2017 года.

Глава муниципального образования

«Починковский район»

Смоленской области А.В. Голуб

Утверждено

постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области

от «\_\_» 2017 г. №

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа

имени А.И. Максименкова

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа имени А.И. Максименкова (далее по тексту - Положение,) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 15.10.2008 года № 99 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа имени А.И. Максименкова (далее по тексту - учреждение).

1.2. Структурным подразделением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, является Отдел культуры Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области (далее по тексту - Отдел культуры).

1.3. Система оплаты труда, включающая размеры минимальных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением и закрепляется коллективным договором.

1.4. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, установленных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;

- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах.

1.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников этого учреждения.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Работники учреждения в разрезе занимаемых должностей относятся к основному персоналу, к вспомогательному персоналу, к административно-хозяйственному персоналу.

1) Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

 Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей, относимых к основному персоналу учреждения |
| 1 | Бухгалтер I категории |
| 2 | Тренер  |
| 3 | Тренер-преподаватель |
| 4 | Педагог дополнительного образования |
| 5 | Педагог психолог |
| 6 | Начальник центра тестирования ГТО |
| 7 | Оператор центра тестирования ГТО |
| 8 | Инструктор-методист |
| 9 | Медицинская сестра |

2) Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

 Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения |
| 1 | Директор  |
| 2 | Заместитель директора по учебной части |
| 3 | Заместитель директора по спортивной части |
| 4 | Главный бухгалтер |
| 5 | Делопроизводитель |

3) Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

 Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей, относимых к вспомогательному персоналу учреждения |
| 1 | Заведующий хозяйством |
| 2 | Электрик  |
| 3 | Сторож  |
| 4 | Оператор газовой котельной |
| 5 | Слесарь-оператор газовой котельной  |
| 6 | Слесарь  |
| 7 | Вахтер  |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания |
| 9 | Уборщик служебных помещений |

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Отделом культуры.

1.12. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников учреждения.

1.13. Состав и наименование должностей в штатном расписании учреждения регулируется Положением.

1.14. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Починковский район» Смоленской области.

1.15. Фонд оплаты труда учреждения устанавливается на календарный год (и на плановый период) исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных Отделу культуры на финансовый год (и на плановый период).

1.16. Фонд оплаты труда учреждения включает объем средств, направленных:

- на выплаты должностных окладов;

- на выплаты компенсационного характера;

- на выплаты стимулирующего характера, включенные в штатное расписание;

- на выплату стимулирующей части.

1.17. Условия, порядок и размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и стимулирующей части регулируется Положением.

1.18. Объем фонда оплаты труда учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема доведенного муниципального задания учреждению по предоставлению муниципальных услуг.

1.19. Фонд оплаты труда работников учреждения может быть сформирован за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.20. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

**2. Порядок оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

 2.1. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяется по следующим категориям:

- оплата труда руководителя, его заместителей,

- оплата труда главного бухгалтера (бухгалтера).

 2.2. Оплата труда руководителя, его заместителей.

2.2.1. Оплата труда руководителя, его заместителей (далее - руководящие работники) учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 2.2.2. Перечень должностей руководящих работников учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей руководящих работников учреждения |
| 1 | Директор  |
| 2 | Заместитель директора по учебной части |
| 3 | Заместитель директора по спортивной части |

2.2.3. Схема расчет должностных окладов руководящих работников учреждения:

1) Размер базовой единицы, используемой для расчета базового оклада руководящего работника учреждения, составляет 3 847 рублей;

2) Размер базового оклада руководящего работника учреждения определяется в зависимости от образования с применением базовых коэффициентов: 1,5 – высшее профессиональное, 1,3 – среднее профессиональное, 0 – среднее;

3) Базовый оклад рассчитывается по формуле:

Бо = Б x К1, где

Бо - размер базового оклада руководящего работника учреждения;

Б - размер базовой единицы, равный 3 847 рублей;

К1 - коэффициент уровня образования руководящего работника учреждения: (1,5 – высшее профессиональное, 1,3 – среднее профессиональное, 0 –среднее).

4) Размер должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего работника учреждения рассчитывается по формуле:

ДОрук. = Бо + (Бо x К2) + (Бо x К3) + (Бо x К4) + (Бо x К5) + 100 руб., где

- ДОрук. - размер должностного оклада руководящего работника учреждения;

- Бо - размер базового оклада;

- К2 - коэффициент квалификации;

- К3 - коэффициент масштаба управления;

- К4 - коэффициент уровня управления;

- К5 - коэффициент стажа работы;

- 100 руб. – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5) Размер повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов руководящих работников учреждения, устанавливается в соответствии с таблицей.

Таблица

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п коэф. | Наименованиекоэффициента | Основание для повышения должностного оклада | Размер повышающих коэффициентов |
| 1 | 2 | 3 | 5 |
| К2 | Коэффициент квалификации | наличие квалификационной категории: |  |
|  высшая категория  | 0,3 |
|  первая категория | 0,2 |
|  вторая категория | 0,15 |
| К2 | Коэффициент квалификации\* | наличие ученой степени |  |
|  доктор наук | 0,4 |
|  кандидат наук | 0,35 |
| К2 | Коэффициент квалификации\* | наличие почетного звания Российской Федерации, СССР:  |  |
|  «Народный...» | 0,4 |
|  «Заслуженный..» | 0,3 |
|  «Мастер спорта международного  класса..» | 0,3 |
|  «Почетный работник образования» | 0,2 |
|  «Отличник физической культуры» | 0,2 |
|  «За заслуги в развитии физической  культуры и спорта» | 0,2 |
| К3 | Коэффициент квалификации\* | награжденные значком:  «Отличник народного образования» | 0,2 |
| К3 | Коэффициент масштаба управления | I группа по оплате трудаI уровень – руководительII уровень – заместитель руководителяII группа по оплате трудаI уровень – руководительII уровень – заместитель руководителяIII группа по оплате трудаI уровень – руководительII уровень – заместитель руководителяIV группа по оплате трудаI уровень – руководительII уровень – заместитель руководителя | 0,60,40,40,20,350,150,30,1 |
| К4 | Коэффициент уровня управления | I уровень – руководитель II уровень – заместитель руководителя | 0,50,3 |
| К5 | Коэффициент стажа педагогической работы | до 5 лет | 0,2 |
| 5 и более лет | 0,3 |

5.1) Коэффициент квалификации (К2).

Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у руководящих работников учреждения квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

Коэффициент квалификации при наличии у руководящих работников учреждения квалификационной категории устанавливается до окончания срока действия указанной категории.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания применяется только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Коэффициент квалификации за присвоение ученой степени и наличие почетного звания применяется со дня присвоения. При наличии у руководящего работника двух и более званий выплата производится по одному из них по желанию работника.

5.2) Коэффициента масштаба управления (К3).

При определении коэффициента масштаба управления используется группа по оплате труда руководящих работников учреждения и объемные показатели деятельности учреждения.

1) Объемные показатели деятельности учреждения:

Таблица

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование объемных показателей | Условия деятельности учреждения | Количествобаллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Численность обучающихся в учреждении | из расчета за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 2 | Численность работников в учреждении | за каждого работника;дополнительно за каждого работника, имеющего:- первую квалификационную категорию- высшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 3 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортзала, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 4 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета | за каждый вид | 15 |
| 5 | Наличие на балансе учрежденияавтотранспортных средств | за каждую единицу | 3,но не более 20 |
| 6 | Наличие собственной котельной | за каждый вид |  20 |
| 7 | Наличие очистных и других сооружений  | за каждый вид |  20 |
| 8 | Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов | за каждое указанное структурное подразделение с численностью:- до 100 человек- до 200 человек- свыше 200 человек | 203050 |
| 9 | Наличие оборудованных и используемых в учреждении помещений для разных видов активной деятельности (шахматный кабинет, тренажерный зал) | за каждый вид | 15 |
| 10 | Количество молодых специалистов со стажем педагогической работы до пяти лет  | за каждого молодого специалиста | 10 |
| 11 | Наличие в учреждении: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенства | за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительноза каждого обучающегося дополнительно | 50,52,5 |
| 12 | Организация и проведение на базе учреждения мероприятий федерального, регионального, муниципального уровней | за мероприятия федерального уровняза мероприятия регионального уровняза мероприятие муниципального уровня | 20105 |
| 13 | Организация спортивных секций на базе образовательных школ Починковского района | за каждую секцию | 5 |
| 14 | Организация и проведение районной Спартакиады школьников | за Спартакиаду | 20 |
| 15 | Организация участия в областной Спартакиаде школьников | за Спартакиаду | 20 |
| 16 | Организация и проведение спортивно-массовой работы с населением | за мероприятия муниципального уровня | 20 |
| 17 | Обеспечение функционирования центра тестирования ГТО | за центр тестирования ГТО | 20 |
| 18 | Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований | - менее 50 тыс. руб.- от 50 до 100 тыс. руб.- свыше 100 тыс. руб. | 152030 |

2)  Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения, приведенными в подпункте 1, в соответствии с таблицей.

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование  | Группа по оплате труда, к которой учреждение относится по сумме баллов |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Учреждение  | свыше500 | до500 | до350 | до200 |

3)  Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Отделом культуры на основании суммы баллов, определенных в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения, приведенными в подпункте 1 и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4)  Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 1 года.

5)  При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 1, но значительно увеличивающих объем и сложность работы учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом культуры за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6) Конкретное количество баллов по объемным показателям деятельности учреждения устанавливается приказом Отдела культуры.

7) При установлении группы по оплате труда учреждению контингент обучающихся определяется по списочному составу обучающихся на начало учебного года.

8) За руководящими работниками учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.3) Коэффициент уровня управления (К4).

Коэффициент уровня управления определяется в соответствии с занимаемой должностью руководящего работника учреждения.

Уровни управления приведены в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Наименование должности |
| Руководитель 1-го уровня | Директор  |
| Руководитель 2-го уровня | Заместитель директора по учебной части, заместитель директора по спортивной части |

5.4) Коэффициент стажа (К5).

Коэффициент стажа устанавливается руководящим работникам учреждения, которые утратили право на установление коэффициента квалификации в связи с окончанием срока действия квалификационной категории, а также вновь принятым на работу руководящим работникам учреждения, которым коэффициент квалификации при наличии у них квалификационной категории ранее не устанавливался.

В стаж работы руководящих работников учреждения засчитывается работа в должности руководителя и (или) заместителя руководителя государственного, муниципального, негосударственного образовательного учреждения.

2.2.4. Руководящие работники учреждения являются педагогическими работниками.

2.2.5. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

2.2.6. Для руководителя учреждения предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в учреждении, определяется приказом Отдела культуры и может составлять не более 6 часов в неделю.

2.2.7. Для заместителей руководителя учреждения предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в учреждении, определяется приказом руководителя учреждения, и может составлять не более 6 часов в неделю.

2.2.8. Для руководящих работников учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

2.2.10. К компенсационным выплатам для руководящих работников учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

2.2.11. К выплатам стимулирующего характера для руководящих работников учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

 - премия по итогам работы.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- работа с детьми в возрасте до 19 лет.

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно вышеназванного оклада.

Для руководителя учреждения выплата надбавки за сложность и напряженность работы осуществляется на основании приказа Отдела культуры и производится ежемесячно.

Для заместителей руководителя выплата надбавки за сложность и напряженность работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

 2) Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы предназначена для поощрения руководящих работников учреждения и направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, умение решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

Премия по итогам работы устанавливается с учетом:

- качественного выполнения работ;

- проявления инициативы;

- ответственности при исполнении должностного функционала;

- личного трудового вклада работника в общие результаты деятельности учреждения;

- участия в мероприятиях;

- компетентности при принятии соответствующих решений.

Для руководителя учреждения выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа Отдела культуры и производится ежемесячно.

Для заместителей руководителя выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу и составляет до 100% включительно должностного оклада работника учреждения.

 2.3. Оплата труда главного бухгалтера (бухгалтера).

2.3.1. Оплата труда главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 2.3.2. Перечень должностей приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей  |
| 1 | Главный бухгалтер |
| 2 | Бухгалтер I категории |

 2.3.3. Должностной оклад главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения определяется с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 103 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 27.01.2015 года № 6).

Минимальный оклад (должностной оклад) главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 Профессиональные квалификационные группы утверждены постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 101 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.01.2017 года № 25-адм).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (должностного оклада), руб. коп. |
|  | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 3 квалификационный уровень | Бухгалтер I категории | 5 194,00 |
|  | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 2 квалификационный уровень | Главный бухгалтер | 6 061,00 |

 2.3.4. Должностной оклад главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения рассчитывается по следующей формуле:

До гл.бух. = Оку х Коб, где

До гл.бух. - должностной оклад главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения;

Оку – минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия главного бухгалтера учреждения;

Коб – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,9; 0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

2.3.5. Для главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.6. К компенсационным выплатам для главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

2.3.7. К выплатам стимулирующего характера для главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

 - премия по итогам работы.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается главному бухгалтеру (бухгалтеру) учреждения с учетом объема сложности и напряженности выполняемой работы.

 При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя учреждения.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно должностного оклада.

 2) Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы предназначена для поощрения главного бухгалтера (бухгалтера) учреждения и направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, умение решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

Премия по итогам работы устанавливается с учетом:

- своевременной подготовки первичной документации и отчетности;

- качественного выполнения работ;

- проявления инициативы;

- ответственности при исполнении должностного функционала;

- личного трудового вклада работника в общие результаты деятельности учреждения;

- компетентности при принятии соответствующих решений.

Выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу и составляет до 120% включительно должностного оклада работника учреждения.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 за отчетный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 2,5 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

**3. Порядок оплаты труда работников учреждения**

 3.1. Порядок оплаты труда работников учреждения определяется по следующим категориям работников:

- оплата труда педагогических работников,

- оплата труда работников физической культуры и спорта,

- оплата труда медицинских работников,

- оплата труда других работников.

 3.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 3.3. Перечень должностей, расчет должностного оклада, выплаты стимулирующего характера распределены в данном разделе в разрезе категорий работников в пунктах 3.7., 3.8., 3.9., 3.10.

 3.4. Общим для всех категорий работников являются выплаты компенсационного характера.

3.5. К компенсационным выплатам для работников учреждения относятся:

- доплата за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

 - доплата за работу в ночное время;

 - доплата за работу с вредными условиями труда.

1) Доплата за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени может осуществляться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этом же учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Сверхурочная работа – это работа, которая производится работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2) Доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, до 100% должностного оклада.

3) Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время каждый час оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в дневное время, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата устанавливается в размере 35% к должностному окладу, рассчитанному за час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается по должностям: оператор газовой котельной, слесарь-оператор газовой котельной, сторож.

4) Доплата за работу с вредными условиями труда.

Доплата устанавливается за работу, связанную с использованием чистящих, моющих, химических средств.

Доплата устанавливается ежемесячно в размере 10% к минимальному окладу (должностному окладу).

Доплата за вредные условия труда устанавливается по должностям: уборщик служебных помещений.

3.6. В качестве социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при необходимости лечения;

- смерти близких родственников (дети, супруг, родители);

- рождение ребенка;

- возникновение непредвиденных обстоятельств, влекущих материальные затраты (стихийные бедствия, кража, пожар и т.п.).

 Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника не чаще одного раза в год.

 Материальная помощь выплачивается в твердой сумме, не более 5 000 (пяти) тысяч рублей в пределах фонда оплаты труда.

 3.7. Оплата труда педагогических работников.

3.7.1. Оплата труда педагогических работников учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 3.7.2. Перечень должностей педагогических работников учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей педагогических работников учреждения |
| 1 | Тренер  |
| 2 | Тренер-преподаватель |
| 3 | Педагог дополнительного образования |
| 4 | Педагог психолог |

3.7.3. Схема расчет должностных окладов педагогических работников учреждения:

1) Размер базовой единицы, используемой для расчета базового оклада педагогического работника учреждения, составляет 3 847 рублей;

2) Размер базового оклада педагогического работника учреждения определяется в зависимости от образования с применением базовых коэффициентов: 1,5 – высшее профессиональное, 1,3 – среднее профессиональное, 0 – среднее;

3) Базовый оклад рассчитывается по формуле:

Бо = Б x К1, где

Бо - размер базового оклада педагогического работника учреждения;

Б - размер базовой единицы, равный 3 847 рублей;

К1 - коэффициент уровня образования педагогического работника учреждения: (1,5 – высшее профессиональное, 1,3 – среднее профессиональное, 0 –среднее).

4) Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательной организации рассчитывается по формуле:

ДОпед.р. = Бо + (Бо x К2) + (Бо x К3) + 100 руб., где

- ДОпед.р. - размер должностного оклада педагогического работника учреждения;

- Бо - размер базового оклада;

- К2 - коэффициент стажа педагогической работы;

- К3 - коэффициент квалификации;

- 100 руб. – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5) Размер повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов педагогических работников учреждения, устанавливается в соответствии с таблицей.

Таблица

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п коэф. | Наименованиекоэффициента | Основание для повышения должностного оклада | Размер повышающих коэффициентов |
| 1 | 2 | 3 | 5 |
| К2 | Коэффициент стажа педагогической работы |  до 2 лет | - |
|  от 2 до 5 лет | 0,15 |
|  от 5 до 10 лет | 0,25 |
|  от 10 до 20 лет | 0,3 |
|  20 и более лет | 0,35 |
| К3 | Коэффициент квалификации | наличие квалификационной категории: |  |
|  высшая категория  | 0,3 |
|  первая категория | 0,2 |
|  вторая категория | 0,15 |
| К3 | Коэффициент квалификации\* | наличие ученой степени |  |
|  доктор наук | 0,4 |
|  кандидат наук | 0,35 |
| К3 | Коэффициент квалификации\* | наличие почетного звания Российской Федерации, СССР:  |  |
|  «Народный...» | 0,4 |
|  «Заслуженный..» | 0,3 |
|  «Мастер спорта международного  класса..» | 0,3 |
|  «Почетный работник образования» | 0,2 |
|  «Отличник физической культуры» | 0,2 |
|  «За заслуги в развитии физической  культуры и спорта» | 0,2 |
| К3 | Коэффициент квалификации\* | награжденные значком:  «Отличник народного образования» | 0,2 |

 \* Коэффициент квалификации за присвоение ученой степени и наличие почетного звания применяется со дня присвоения. При наличии у педагогического работника двух и более званий выплата производится по одному из них по желанию работника.

3.7.4. Продолжительность рабочего времени, нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, учебная нагрузка педагогических работников учреждения определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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».

3.7.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.7.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы для педагогов учреждения составляет 18 часов в неделю.

3.7.7. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения определяется ежегодно на новый учебный год с учетом количества часов по учебным планам и кадровым обеспечением учреждения.

3.7.8. Предельный объем учебной нагрузки для педагогических работников, который может выполняться в учреждении, ведущих её помимо основной работы, определяется руководителем учреждения на основании приказа.

3.7.9. С учетом нормы часов и учебной нагрузки, один раз в год производится тарификация педагогических работников учреждения и составляется тарификационный список. Все изменения в тарификацию вносятся приказом руководителя учреждения по согласованию с Отделом культуры.

3.7.10. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов учебной (преподавательской) работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

3.7.11. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление коэффициентов к базовому окладу, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.7.12. Для педагогических работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

3.7.13. К компенсационным выплатам для педагогических работников учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

3.7.14. К выплатам стимулирующего характера для педагогических работников учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

 - доплата молодому специалисту.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- работа с детьми в возрасте до 19 лет.

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя учреждения.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается педагогическим работникам списочного состава без внешних совместителей.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно вышеназванного оклада.

2) Доплата молодому специалисту.

а) Выпускникам очных отделений организаций высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

б) Выпускникам очных отделений организаций высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

 3.8. Оплата труда работников физической культуры и спорта

 3.8.1. Оплата труда физической культуры и спорта учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 3.8.2. Перечень должностей работников физической культуры и спорта учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей работников физической культуры и спорта учреждения |
| 1 | Начальник центра тестирования ГТО |
| 2 | Оператор центра тестирования ГТО |
| 3 | Инструктор-методист |
| 4 | Тренер  |
|  |  |

 3.8.3. Должностные оклады работников физической культуры и спорта учреждения определяются с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 103 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 27.01.2015 года № 6).

Минимальные оклады (должностные оклады) работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 Профессиональные квалификационные группы утверждены постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 101 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.01.2017 года № 25-адм).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (должностного оклада), руб. коп. |
| 1 | Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Оператор центра тестирования ГТО | 3 597,00 |
| 2 | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | Начальник центра тестирования ГТО | 5 194,00 |
| 3 | Должности работников физической культуры и спорта второго уровня | 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, тренер | 4 395,00 |

 3.8.4. Должностной оклад работников физической культуры и спорта учреждения рассчитывается по следующей формуле:

До физ.к. = Оку х Коб, где

До физ.к. - должностной оклад работников физической культуры и спорта учреждения;

Оку – минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия работника физической культуры и спорта учреждения;

Коб – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,9; 0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

3.8.5. Для работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

3.8.6. К компенсационным выплатам для работников физической культуры и спорта учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

3.8.7. К выплатам стимулирующего характера для работников физической культуры и спорта учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

 - премия по итогам работы.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам физической культуры и спорта учреждения с учетом объема сложности и напряженности выполняемой работы.

 При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- работа с детьми в возрасте до 19 лет.

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя учреждения.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно должностного оклада.

 2) Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы предназначена для поощрения работников физической культуры и спорта учреждения и направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, умение решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

Премия по итогам работы устанавливается с учетом:

- качественного выполнения работ;

- проявления инициативы;

- ответственности при исполнении должностного функционала;

- личного трудового вклада работника в общие результаты деятельности учреждения;

- участия в мероприятиях;

- компетентности при принятии соответствующих решений.

Выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу и составляет до 130% включительно должностного оклада работника учреждения.

 3.9. Оплата труда работников медицинских работников

 3.9.1. Оплата труда медицинских работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 3.9.2. Перечень должностей медицинских работников учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей медицинских работников учреждения |
| 1 | Медицинская сестра |

 3.9.3. Должностные оклады медицинских работников учреждения определяются с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 103 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 27.01.2015 года № 6).

Должностные оклады медицинским работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 Профессиональные квалификационные группы утверждены постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 101 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.01.2017 года № 25-адм).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (должностного оклада), руб. коп. |
| 1 | Средний медицинский и фармацевтический персонал | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 5 023,00 |

 3.9.4. Должностной оклад медицинского работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

До мед.р. = Оку х Коб, где

До мед.р. - должностной оклад медицинского работника учреждения;

Оку – минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия медицинского работника учреждения;

Коб – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,9; 0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

 3.9.5. Для медицинских работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

3.9.6. К компенсационным выплатам для медицинских работников учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

3.9.7. К выплатам стимулирующего характера для медицинских работников учреждения относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за сложность и напряженность;

 - премия по итогам работы.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам учреждения имеющим:

- II квалификационную категорию, - в размере 10 процентов;

- I квалификационную категорию, - в размере 20 процентов;

- высшую квалификационную категорию, - в размере 30 процентов.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается ежемесячно к должностному окладу.

2) Надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается медицинским работникам учреждения с учетом объема сложности и напряженности выполняемой работы.

 При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- работа с детьми в возрасте до 19 лет.

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя учреждения.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно должностного оклада.

 3) Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы предназначена для поощрения медицинских работников учреждения и направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, умение решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

Премия по итогам работы устанавливается с учетом:

- качественного выполнения работ;

- проявления инициативы;

- ответственности при исполнении должностного функционала;

- личного трудового вклада работника в общие результаты деятельности учреждения;

- участия в мероприятиях;

- компетентности при принятии соответствующих решений.

Выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу и составляет до 100% включительно должностного оклада работника учреждения.

 3.10. Оплаты труда других работников

 3.10.1. Оплата труда других работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 3.10.2. Перечень должностей других работников учреждения приведен в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей других работников учреждения |
| 1 | Заведующий хозяйством |
| 2 | Делопроизводитель  |
| 3 | Электрик  |
| 4 | Сторож  |
| 5 | Оператор газовой котельной |
| 6 | Слесарь-оператор газовой котельной  |
| 7 | Слесарь  |
| 8 | Вахтер  |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания |
| 10 | Уборщик служебных помещений |

 3.10.3. Должностные оклады других работников учреждения определяются с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 103 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 27.01.2015 года № 6).

Минимальные оклады (должностные оклады) другим работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 Профессиональные квалификационные группы утверждены постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10.2008 года № 101 (в редакции постановления Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.01.2017 года № 25-адм).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада (должностного оклада), руб. коп. |
| 1 | Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель  | 3 064,00 |
| 2 | Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 4 248,00 |
| 3 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Вахтер,рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,сторож,уборщик служебных помещений | 3 064,00 |
| 4 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Оператор газового оборудования,слесарь-оператор газового оборудования,слесарь,электрик | 3 569,00 |

 3.10.4. Должностной оклад другого работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

До др.р. = Оку х Коб, где

До др.р. - должностной оклад другого работника учреждения;

Оку – минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия другого работника учреждения;

Коб – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,9; 0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

3.10.5. Для других работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения на основании Положения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

3.10.6. К компенсационным выплатам для других работников учреждения относятся выплаты, указанные в п. 3.5. Положения.

3.10.7. К выплатам стимулирующего характера для других работников учреждения относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

 - премия по итогам работы.

Указанные надбавки включаются в штатное расписание учреждения.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается другим работникам учреждения с учетом объема сложности и напряженности выполняемой работы.

 При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- работа с детьми в возрасте до 19 лет.

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя учреждения.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу и составляет до 50% включительно должностного оклада.

 2) Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы предназначена для поощрения других работников учреждения и направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, умение решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

Премия по итогам работы устанавливается с учетом:

- качественного выполнения работ;

- проявления инициативы;

- ответственности при исполнении должностного функционала;

- личного трудового вклада работника в общие результаты деятельности учреждения;

- участия в мероприятиях;

- компетентности при принятии соответствующих решений.

Выплата премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и производится ежемесячно.

Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу и составляет до 100% включительно должностного оклада работника учреждения.

**4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда учреждения включает объем средств, направленных на выплату стимулирующей части.

4.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности руководителя, работников и критериев их оценки.

4.3. Выплаты стимулирующей части осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения формируется для достижения следующих целей:

- усиление материальной заинтересованности работников учреждения;

- повышение результативности работы;

- развитие творческой активности и инициативы;

- на выполнение плана мероприятий «дорожной карты», направленных на повышение эффективности дополнительного образования муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;

- достижение установленных значений целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников;

- эффективность деятельности учреждения и его руководителя.

4.5. Начисление и выплата средств стимулирующей части фонда оплаты труда производится в виде надбавки за результативность работы.

4.6. Надбавка за результативность работы может быть установлена для работников, относящихся к основному, административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу учреждения в соответствии с критериями оценки результативности работы.

4.7. Критериями оценки результативности работы тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов является:

1) Подготовка квалифицированных спортсменов для участия в Чемпионатах и Первенствах области:

- индивидуальные виды спорта 1-5 места – 50%,

- командные виды 1-3 места – 50%;

2) Подготовка спортсменов-учащихся – победителей и призеров зональных и межрайонных соревнований - 25%;

3) Подготовка квалифицированных спортсменов входящих в состав сборных команд области:

- индивидуальные виды спорта - 40%,

- командные виды спорта – 70%;

4) Участие в судействе спортивно-массовых мероприятий, проводимых в районе – 25%;

5) Участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году – 60%;

6) Педагогический стаж работы до двух лет для молодых специалистов – до 50 %.

4.8. Критериями оценки результативности работы директора, учреждения, его заместителей является:

1) Обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса (победители и призеры чемпионатов и первенства области по видам спорта) – 60 %;

2) Организация и проведение районной спартакиады школьников (составление положения - 25%, ведение отчетной документации по соревнованиям - 25%, подготовка и проведение соревнований по видам спорта - 25%, перспективное планирование - 25%) – 100 %;

3) Судейство соревнований районной спартакиады школьников – 50 %;

4) Организация участия в областной Спартакиаде школьников (формирование сборных команд по видам спорта, составление смет, организация проезда, перспективное планирование) – 60 %;

5) Подготовка и проведение соревнований и турниров с привлечением команд, спортсменов области – 70 %.

4.9. Критериями оценки результативности работы главного бухгалтера (бухгалтера), начальника центра тестирования ГТО, оператора центра тестирования ГТО, медицинской сестры, вспомогательного персонала учреждения является:

1) Расширение зоны обслуживания – 60%;

2) Выполнение погрузочно-разгрузочных и иных работ – 20%.

3) Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях – 100%;

4) Увеличение объема работы – до 100%.

4.10. Надбавка за результативность работы не устанавливается в случаях:

-  не надлежащей подготовке учебно-тренировочных групп (не сдача норм ГТО, не выполнение контрольно-переводных нормативов);

-  нарушения сроков подачи учебной документации;

-  несвоевременного устранения замечаний, предъявленных учебной частью учреждения;

-  наличия письменных заявлений (обращений, жалоб) от воспитанников и родителей  по фактам нарушений действующего законодательства РФ в учреждении;

-  чрезвычайных происшествий, произошедших во время учебно-тренировочного занятия;

-  не соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности.

4.11. Размер надбавки за результативность работы устанавливается ежемесячно:

- для руководителя учреждения на основании приказа Отдела культуры.

- для всех остальных работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения.