

Российская Федерация
отдел образования и воспитания
Администрации Борисоглебского муниципального района Ярославской области
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа
(МБУДО ДЮСШ)

ПРИКАЗ

10.01.2018 г.
п. Борисоглебский

№3/01-06

**Об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ
с 1 января 2018 года**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (в ред. Постановления Правительства Ярославской области от 17.02.2014 №116-п), постановления Правительства области от 29.06.2011 №465-п "Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области, постановления Правительства ЯО от 20.10.2016 N 1092-п "О внесении изменений в постановление Правительства области от 29.06.2011 N 465-п", постановления Администрации Борисоглебского муниципального района Ярославской области от 29.12.2017 г. №п-1319 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Борисоглебского муниципального района Ярославской области» и в целях повышения оплаты труда работников ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы (МБУДО ДЮСШ);

1.2. Методику расчета должностных окладов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы (МБУДО ДЮСШ);

2. Приказ от 01.12.2016 г. №131/01-06 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников и методики расчета должностных окладов работников МБУДО ДЮСШ» считать утратившим силу с 31.12.2017 г.

3. Разместить на официальном сайте Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы (МБУДО ДЮСШ) в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Настоящий приказ распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2018 года.

Директор МБУДО ДЮСШ:
10.01.2018 г.



Н.Е. Биткина

РАСМОТРЕНО:
Общим собранием трудового коллектива
МБУДО ДЮСШ
протокол №1 от 10.01.2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом №03/01-06 от 10.01.2018 г.
Директор МБУДО ДЮСШ:



Н.Е. Биткина

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детско-юношеской спортивной школы
(МБУДО ДЮСШ)**

Вступает в силу: 01.01.2018 г.

п. Борисоглебский
Ярославская область
2018

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы (МБУДО ДЮСШ) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Ярославской области от 29 июня 2011 года №465-п, постановлением Администрации Борисоглебского муниципального района от 29.12.2017 г. №н-1319 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Борисоглебского муниципального района Ярославской области» в целях повышения оплаты труда работников для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОТ) Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение распространяется на работников Учреждения (педагогическим работникам, работникам административного, вспомогательного, обслуживающего, технического персонала и иным работникам).

1.4. Основными целями формирования СОТ работников Учреждения являются:

- ✓ повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- ✓ создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- ✓ расширение участия общественности в управлении Учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников Учреждения являются:

- ✓ повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- ✓ повышение эффективности и качества педагогического труда;
- ✓ обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- ✓ создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- ✓ привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- ✓ институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников Учреждения.

1.6. Формирование СОТ работников Учреждения базируется на основных принципах:

- ✓ обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации

и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- ✓ обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения;
- ✓ обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- ✓ материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Борисоглебского муниципального района Ярославской области, утверждаемой постановлением Администрации Борисоглебского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных Учредителем в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания - для бюджетных учреждений.

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения.

1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.11. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу Учреждения за фактически отработанное время.

1.12. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, рассматривается и согласовывается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. СОГ Учреждения включает в себя:

- ✓ базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- ✓ повышающие коэффициенты;

- ✓ выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- ✓ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ✓ выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю Учреждения <*>	20%
4	Педагогические и руководящие работники Учреждения, имеющие ученую степень:	

- кандидата наук	3000 руб.
- доктора наук	7000 руб.
<p>В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.</p> <p>В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки</p>	

<*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- заведование: кабинетами, отделениями, филиалами, и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются Учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Учреждения (приложение 1 к Положению), и закрепляются в локальном нормативном акте);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности Учреждения, их руководителей и работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами Учреждения и отражаются в трудовом договоре.

Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется Учреждением в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Рекомендуемый размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

Кроме вышеперечисленных выплат, Учреждение вправе осуществлять выплаты

социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом Учреждения.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, соглашением, трудовым договором и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

2.2. Объем средств на оплату труда работников Учреждения определяется Учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала Учреждений должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы остальных работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается отделом образования и воспитания Администрации Борисоглебского муниципального района.

2.5. Педагогическим работникам Учреждения, организация образовательного процесса в котором осуществляется за счет средств районного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с Учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

9

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ
ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	до 15
2	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
3	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
4	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
5	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным учреждением

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения

1. Общие положения

- 1.1. Данное Положение устанавливает примерный порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам Учреждения.
- 1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждений к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.
- 1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.
- 1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения в порядке, установленном локальным актом Учреждения.
- 1.5. Установленный Учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления Учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам Учреждения

- 2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:
 - 2.1.1. Достижение высоких показателей результативности:
 - ✓ в образовательной сфере (положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, выявленная в ходе оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);
 - ✓ в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
 - ✓ в сохранении контингента обучающихся.
 - 2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.
 - 2.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).
 - 2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Учреждения, городского, областного и других уровней.
 - 2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

2.1.7. Участие в методической работе:

- ✓ выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- ✓ осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- ✓ проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- ✓ обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

2.1.9. Другие основания, установленные локальным нормативным актом Учреждения.

2.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- ✓ в образовательной сфере (неполнение государственного (муниципального) задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, выявленными в ходе оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);
- ✓ в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- ✓ в сохранении контингента обучающихся.

2.2.2. Наличие у Учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

2.2.3. Участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.

2.2.4. Активное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

2.2.6. Наличие в Учреждении действующего органа государственно-общественного управления.

2.2.7. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Учреждения.

2.2.8. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

2.2.9. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут

относятся задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

2.2.10. Предоставление Учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг.

2.2.12. Отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.2.13. Низкий уровень травматизма в Учреждении.

2.2.14. Эффективное управление Учреждением. Эффективность управления Учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых органами, осуществляющими управление в сфере образования, для образовательного учреждения дополнительного образования детей и взрослых.

2.2.15. Иные основания, установленные локальным актом Учреждения.

2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.3.4. Иные основания, установленные локальным нормативным актом Учреждения.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждений может осуществляться:

- ✓ за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- ✓ по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- ✓ за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- ✓ за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;
- ✓ по иным основаниям, предусмотренным локальными актами Учреждения.

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителей Учреждений может осуществляться:

- ✓ по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;
- ✓ качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);

- ✓ по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- ✓ за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района, города или области.

При определении конкретного размера премии работникам Учреждения учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3. Порядок назначения выплат работникам Учреждения

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом Учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления Учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными Учреждением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится на основании приказа отдела образования и воспитания Администрации Борисоглебского муниципального района Ярославской области, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Учреждения.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в иных образовательных учреждениях)» составляет 7792 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники образовательных учреждений» составляет 5764 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 4795 рублей.

2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников Учреждения

Коэффициенты:

- ✓ коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- ✓ коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- ✓ коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- ✓ коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы Учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы Учреждения по оплате труда руководителей, занимаемой должности, квалификационной категории (стажа руководящей работы).

Коэффициент группы (K_{гп})

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей Учреждения (количество обучающихся, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки,

медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося и т.д.).

Порядок определения группы по оплате труда Учреждения определяется отделом образования и воспитания Администрации Борисоглебского муниципального района Ярославской области.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель Учреждения (директор)	1,0
Заместитель руководителя Учреждения (заместитель директора). Руководитель филиала Учреждения	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения Учреждения, кроме филиала	0,6

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Должностные оклады руководящих работников Учреждения с учетом коэффициентов ($4795 \times (K_{гр} \times K_{д} + K_{с}(K_{к}))$)

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель Учреждения (директор), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	16926	14289	11652	9974
- от 5 лет и более	19803	17166	14529	12851
Заместитель руководителя Учреждения (заместитель директора), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	13733	11623	9513	8171
- от 5 лет и более	16610	14500	12390	11048
Главный бухгалтер, имеющий стаж работы руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	12935	10957	8979	7720
- от 5 лет и более	15812	13834	11856	10597
Руководитель структурного подразделения Учреждения, кроме филиала, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	10539	8957	7375	6368
- от 5 лет и более	13416	11834	10252	9245

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников Учреждения

Коэффициенты:

- ✓ коэффициент уровня образования (0,1);
- ✓ коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- ✓ коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- ✓ коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- ✓ коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы Учреждения устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

Коэффициент квалификационной категории (0,2) сохраняется на период действия второй квалификационной категории педагогических работников Учреждения.

Коэффициент уровня образования (K_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (K_с)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (K_{кв})

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории <*>
I	0,4
Высшая	0,8

<*> Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок 2 года.

Коэффициент напряженности (Ки)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1	Педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы)	
1.1	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, воспитатель)	0,25
1.2	Методист, тренер-преподаватель, воспитатель	0,1
1.3	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму)	0,05

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад $\times (1 + K_o + K_e + K_{ки} + K_n) + E_{дк}^{<*>}$)

<*>E_{дк} - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Данная выплата применяется для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, дополнительного образования детей или основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в размере 100 рублей.

Для педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программу дополнительного образования детей ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями предусмотрена в базовом окладе.

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в иных образовательных организациях)				
1.1.	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-	высшее профессиональное	11298	12078	12857

	методист, педагог дополнительного образования, воспитатель) имеющий:				
	- I квалификационную категорию		14415	15194	15974
	- высшую квалификационную категорию		17532	18311	19090
		среднее профессиональное	10519	11298	12078
	- I квалификационную категорию		13636	14415	15194
	- высшую квалификационную категорию		16753	17532	18311
1.2.	Методист, тренер-преподаватель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	10130	10909	11688
	- I квалификационную категорию		13246	14026	14805
	- высшую квалификационную категорию		16363	17142	17922
		среднее профессиональное	9350	10130	10909
	- I квалификационную категорию		12467	13246	14026
	- высшую квалификационную категорию		15584	16363	17142
1.3.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), имеющий:	высшее профессиональное	9740	10519	11298
	- I квалификационную категорию		12857	13636	14415
	- высшую квалификационную категорию		15974	16753	17532
		среднее профессиональное	8961	9740	10519
	- I квалификационную категорию		12078	12857	13636

- высшую квалификационную категорию	15194	15974	16753
-------------------------------------	-------	-------	-------

4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников Учреждения

Коэффициенты:

- ✓ коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- ✓ коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- ✓ коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).

Коэффициент стажа работы (Кс):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
Высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Ки):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Старшая медицинская сестра	0,02

Должностные оклады с учетом коэффициентов ($5764 \times (1 + Кс + Ккв + Ки)$)

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5
1.	Старшая медицинская сестра, имеющие:	5995	6456	7032
	- II квалификационную категорию	7147	7608	8185
	- I квалификационную категорию	7724	8185	8761
	- высшую квалификационную категорию	8877	9338	9914

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- ✓ коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- ✓ коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71

Должностные оклады с учетом коэффициентов ($4795 \times (Кугр + Ккву)$):

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Уборщик служебных помещений Дворник	5322

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), гардеробщик, истопник, кастелянша, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке спецодежды, оператор котельной, слесарь по ремонту автомобилей, сторож (вахтер)	5706 - 6857
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), водитель автомобиля, водитель автобуса, кочегар	
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6473 - 7240

Профессии рабочих четвертого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
4	Водитель школьного автобуса	11076 - 11845

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Секретарь учебной части Вожатый, помощник воспитателя,	5322 - 6473

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом

уровень		коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Младший воспитатель	6090 - 7240

Должности работников физической культуры и спорта первого уровня

Квалификаци онный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	5322 - 6473

6. Коэффициент Учреждения

6.1. Коэффициент:

- ✓ коэффициент специфики работы Учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы Учреждения (Кс) включает в себя:

- ✓ повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- ✓ компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств районного бюджета, работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках Ярославской области;	25%, Кс = 0,25
Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	30%, Кс = 0,3
За работу в оздоровительных группах для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных	30%, Кс = 0,3

образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств районного бюджета, впервые поступившим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет	
Тренирам-преподавателям, инструкторам-методистам детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах	15%, Кс = 0,15
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К= 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Перечень должностей педагогических работников Учреждения, расположенного в сельской местности Ярославской области, имеющих право на получение мер социальной поддержки:

- 6.2.1. Директор.
- 6.2.2. Заместитель директора.
- 6.2.3. Главный специалист (главный бухгалтер и другие).
- 6.2.4. Руководитель структурного подразделения Учреждения, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заведующий библиотекой и другие).
- 6.2.5. Специалисты всех категорий:
 - 6.2.5.1. Психолог.
 - 6.2.5.2. Бухгалтер.
 - 6.2.5.3. Экономист.
 - 6.2.5.4. Библиотекарь.

6.2.5.5. Медицинская сестра.

6.2.5.6. Секретарь учебной части (диспетчер).

7. Минимальный уровень заработной платы работников Учреждения

Заработная плата работников Учреждения, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с 01 января 2018 года не может быть ниже 9489 рублей в месяц.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

8.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.1.2. За педагогическую работу специалистов Учреждения (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

8.3. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, и составляет:

Категории обучающихся	Ставка часовой оплаты труда, рублей		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	463	347	231

8.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами."

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Категория	Стаж	Среднемесячная заработная плата			Среднемесячная заработная плата по тарифу	Среднемесячная заработная плата по факту
				1990 г.	1991 г.	1992 г.		
1	Иванов И.И.	1	10	1000	1100	1200	1150	
2	Петров П.П.	2	15	1200	1300	1400	1350	
3	Сидоров С.С.	3	20	1400	1500	1600	1550	
4	Климов К.К.	4	25	1600	1700	1800	1750	
5	Васильев В.В.	5	30	1800	1900	2000	1950	
6	Попов П.П.	6	35	2000	2100	2200	2150	
7	Смирнов С.С.	7	40	2200	2300	2400	2350	
8	Морозов М.М.	8	45	2400	2500	2600	2550	
9	Михайлов М.М.	9	50	2600	2700	2800	2750	
10	Кузнецов К.К.	10	55	2800	2900	3000	2950	

Среднемесячная заработная плата по факту определяется исходя из фактически начисленной заработной платы за отчетный период, деленной на количество месяцев в отчетном периоде.

Среднемесячная заработная плата по тарифу определяется исходя из тарифной ставки, умноженной на коэффициент, учитывающий стаж работы.

9. Оплата труда в Учреждении

9.1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)).

Этапы подготовки	Период обучения, лет	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) <*>			Нормативная наполняемость группы, человек	Максимальная наполняемость группы, человек	Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов в неделю
		группы видов спорта <***>					
		I	II	III			
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2	14	30	6
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3	14	25	6
	свыше 1 года обучения	4	4	4	14	20	8
Учебно-тренировочный	1 - 2 года обучения	8	5	6	11	14	10,5
	свыше 2 лет обучения	14	8	10	9	12	15
Спортивного совершенствования	до года	24	18	20	4	10	20
	свыше года	30	22	25	4	10	23
Высшего спортивного мастерства	весь период	50	30	40	3	8	23

<*> В случае превышения нормативной наполняемости группы в зависимости от этапов обучения должностной оклад тренера-преподавателя (включая старшего) повышается исходя из нормативов оплаты труда за каждого занимающегося сверх нормативной наполняемости группы.

<***> Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе видов спорта относятся олимпийские дисциплины легкой атлетики (метания, прыжки с шестом, прыжки в высоту, барьерный бег 60 - 110 м, многоборье);

- ко второй группе видов спорта относятся командные и игровые виды спорта (футбол, баскетбол и другие);

- к третьей группе видов спорта относятся олимпийские дисциплины легкой атлетики (спринт, средние и длинные дистанции и другие).

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена, обучающегося в спортивной школе, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин		
1.1	Олимпийские Игры	1	до 200
	Чемпионат Мира	1	
1.2	Олимпийские Игры	2 - 6	до 150
	Чемпионат Мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы, Кубок Мира	1 - 3	
	Кубок Европы	1	
1.3	Чемпионат Мира, Европы	4 - 6	до 120
	Кубок Мира	4 - 6	
	Кубок Европы	2 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	
	Кубок России	1	
1.4	Олимпийские игры, Чемпионат Мира, Европы, Кубок Мира	участие	до 100
	Кубок Европы	4 - 6	
	Первенство Мира, Европы	1 - 3	
	Официальные Международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	
1.5	Чемпионат России	4 - 6	до 80
	Первенство России (молодежь,	1 - 3	

	юниоры)		
	Первенство России (старшие юниоры)	1	
	Первенство Мира, Европы	4 - 6	
	Официальные Международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
1.6	Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	до 75
	Финал Спартакиады учащихся	1	
	Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
1.7	Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	до 60
	Первенство России (старшие юниоры)	2 - 3	
	Финал Спартакиады молодежи	4 - 6	
	Финал Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
1.8	Первенство России (старшие юниоры)	4 - 6	до 50
	Финал Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	
1.9	Окружные, зональные Спартакиады, Первенства	1 - 3	до 40
2	В командных игровых видах спорта		
2.1	Олимпийские Игры	1	до 200
	Чемпионат Мира	1	
2.2	Олимпийские Игры	2 - 6	до 150
	Чемпионат Мира, Европы	2 - 3	
2.3	Официальные Международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 120
2.4	За подготовку команды, занявшей:		до 75
	на Чемпионате России	1 - 3	

	на Первенстве России		
	в Финале Спартакиады молодежи	1 - 2	
	Спартакиаде учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
2.5	За подготовку команды, занявшей:		до 50
	на Чемпионате России	4 - 6	
	на Первенстве России		
	в Финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся	• 3 - 4	
	Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
2.6	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях:		
	Основной состав сборной России		до 100
	Молодежный состав сборной России		до 75
	Юношеский состав сборной России		до 50