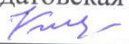


Принято
Общим собранием МБУДО
«Ардатовская ДЮСШ»
Решение от 31.08.2022

«Утверждаю»
И.о. директора МБУДО
«Ардатовская ДЮСШ»
Солдаткина Н.Ю.
Приказ № 142-А от 01.09.2022г.

«Согласовано»
Председатель профкома МБУДО
«Ардатовская ДЮСШ»:
 Краснощекоева А.А.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа» .

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа» ., Ардатовского муниципального района (далее - Положение) распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа» Ардатовского муниципального района Республики Мордовия и разработано на основании решения Совета депутатов Ардатовского муниципального района 21 октября 2008г. №59 "Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений", и включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений ;его заместителей

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа» предельными размерами не ограничивается.

1.4. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам, , занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих учреждения образования устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным постановлением Главы Администрации Ардатовского муниципального района с учетом особенностей оплаты труда установленных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждений, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителю) формируются в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Процент выплат из фонда стимулирующих выплат (за исключением выплат работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет) муниципального образовательного учреждения определяется распоряжением администрации Ардатовского муниципального района Республики Мордовия, в зависимости от выполнения показателей (критериев) оценки их деятельности.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения (включая руководителя учреждения, его заместителей) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников образования

2.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей **профессиональной квалификационной группе** на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.2. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по **профессиональной квалификационной группе** должностей педагогических работников.

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
2 Квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель	
среднее общее образование без предъявления требований к стажу работы;	0,00
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;	0,10

8 разряд - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет;	0,21
9 разряд - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя не менее 1 года (для старшего тренера-преподавателя);	0,33
10 разряд - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет (для старшего тренера-преподавателя);	0,46
11 разряд - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет (для старшего тренера-преподавателя);	0,60
13 разряд - I квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя);	0,87
14 разряд - высшая квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя).	1,00
3 Квалификационный уровень	
Методист	до 1,00
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,20
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет	0,32
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 1 года (для старших методистов)	0,45
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет (для старших методистов)	0,59
1 квалификационная категория (для методистов, старших методистов) или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 5 лет (для методистов методических кабинетов)	0,86
среднее общее образование без предъявления требований к стажу работы;	0,00
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;	0,10
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет;	0,21
высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и	0,33

стаж работы по профилю от 5 до 10 лет;	
высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет;	0,46
высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет;	0,60
I квалификационная категория;'	0,87
высшая квалификационная категория.	1,00
Старший тренер-преподаватель	
Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет:	
не имеющий квалификационной категории;	0,32
не имеющий квалификационной категории;	0,45
имеющий первую квалификационную категорию;	0,72
имеющий высшую квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Старший инструктор-методист	
Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет:	
не имеющий квалификационной категории;	0,32
не имеющий квалификационной категории;	0,45
имеющий первую квалификационную категорию;	0,72
имеющий высшую квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Воспитатель,	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего	0,60

воспитателя)	
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	0,72
имеющим I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.2.3. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

имеющим почетные звания Народный "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Мордовской ССР, Мордовской АССР, Республики Мордовия;

имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Мордовской ССР, Мордовской АССР, Республики Мордовия, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный" при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.2.4. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук может устанавливаться педагогическим работникам:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,10;

за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

2.3. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по **профессиональным квалификационным группам** должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

2.3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

?Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	до 0,29
Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	до 0,79
2 квалификационный уровень	до 0,88

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент работникам из числа учебно-

вспомогательного персонала может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.4. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по **профессиональным квалификационным группам** общеотраслевых должностей служащих 2 уровня.

2.4.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам из числа служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	
Среднее специальное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 1 года	0,00
Среднее специальное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 3 лет или высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы	0,00

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент работникам из числа служащих может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.5. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по **профессиональным квалификационным группам** общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней

2.5.1. Повышающие коэффициенты по профессиональной деятельности устанавливаются рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	

Уборщик служебных помещений	
<p>в обязанности которого входит уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон; влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц; подметание и мытье площадки перед входом в подъезд; мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта; сбор и перемещение мусора в установленное место; чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования; получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала</p>	0.05
Сторож	
<p>Проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению милиции и осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара.</p>	0,05
Гардеробщик	
<p>Прием на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей от работников и посетителей предприятия (учреждения); обеспечение сохранности сданных вещей. Выдача работнику или посетителю жетона с указанием номера места хранения вещей и выдача одежды и других вещей по предъявлению жетона. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. Оказание помощи инвалидам и престарелым посетителям при раздевании и одевании.</p>	0,05
Вахтер	
<p>Дежурство в проходной предприятия, учреждения, организации: пропуск работников, посетителей, автотранспорта на территорию предприятия учреждения, организации и обратно по предъявлении ими соответствующих документов. Сверка соответствующих документов с фактическим наличием груза; открывание и закрывание ворот. Прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнале. Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии.</p>	0,05
Дворник	
Уборка улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к	0,05

<p>обслуживаемому домовладению. Своевременная очистка от снега и льда тротуаров, мостовых и дорожек, посыпка их песком. Очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Промывка уличных урн и периодическая очистка их от мусора. Наблюдение за своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, общественных туалетов и их санитарным состоянием; за исправностью и сохранностью всего наружного домового оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.); за сохранностью зеленых насаждений и их ограждений. Вывешивание флагов на фасадах домов, а также снятие и хранение их. Своевременное зажигание и тушение фонарей на обслуживаемой территории. Участие в обходах территорий домовладения, проводимых милицией. Оказание помощи лицам, пострадавшим от несчастных случаев, престарелым, больным, детям и т.д.</p>	
<p>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</p>	
<p>1 квалификационный уровень</p>	
<p>Водитель</p>	
<p>Управление легковыми автомобилями всех типов, автобусами габаритной длиной до 7 метров. Заправка автомобилей топливом, смазочными материалами и охлаждающей жидкостью. Проверка технического состояния и прием автомобиля перед выездом на линию, сдача его и постановка на отведенное место по возвращении в автохозяйство. Устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов. Оформление путевых документов.</p> <p>имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)</p>	<p>0,50</p>
<p>Управление автобусами габаритной длиной 7-12 метров, а также управление автомобилями, оборудованными специальными звуковыми и световыми сигналами, дающими право на преимущество при движении на дорогах. Устранение возникших во время работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов.</p> <p>имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)</p>	<p>0,79</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p>	
<p>Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам.</p>	<p>0,05</p>

<p>Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ.</p>	0,00
<p>Текущий ремонт обслуживаемых высотных частей зданий, сооружений с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ. Обслуживание и периодическая проверка технического состояния высотных частей зданий и сооружений всех типов: вышек, башен, шпилей, карнизов и др. Предупреждение и принятие мер к недопущению обвалов, падений с высоты любых предметов, а также частей конструкций зданий, сооружений. В зимнее время очистка крыш высотных зданий и сооружений от снега и льда. Содержание в исправности и чистоте подъемных механизмов, приспособлений и инструмента.</p>	0,00
2 квалификационный уровень	
Слесарь-сантехник	
<p>Разборка, ремонт и сборка деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков под руководством слесаря-сантехника более высокой квалификации. Сортировка труб, фитингов, фасонных частей, арматуры и средств крепления. Подготовка пряди, растворов и других вспомогательных материалов. Транспортирование деталей трубопроводов, санитарно-технических приборов и других грузов. Комплектование сгонов муфтами и контргайками, болтов - гайками.</p>	0,05
<p>Разборка, ремонт и сборка различных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Сверление или пробивка отверстий в конструкциях. Нарезка резьб на трубах вручную. Установка и заделка креплений под трубопроводы и приборы. Комплектование труб и фасонных частей стояков.</p>	0,00
<p>Разборка, ремонт и сборка средней сложности деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Разметка мест установки прибора и креплений. Группировка и догруппировка чугунных радиаторов на месте ремонта. Соединение трубопроводов отопительных панелей, санитарно-технических кабин и блоков. Крепление деталей и приборов при помощи поршневых пистолетов.</p>	0,00
<p>Разборка, ремонт и сборка сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Смена участков трубопроводов из чугунных труб. Установка дефектных мест при испытании трубопроводов.</p>	0,10

Разборка, ремонт и сборка сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков. Испытание санитарно-технических систем. Ревизия и испытание аппаратуры. Разметка мест установки контрольно-измерительных приборов.	0,22
3 квалификационный уровень	
Электрик по ремонту электрооборудования	
Разборка, ремонт и сборка простых узлов, аппаратов и арматуры электроосвещения с применением простых ручных приспособлений и инструментов. Очистка, промывка, протирка и продувка сжатым воздухом деталей и приборов электрооборудования. Изготовление несложных деталей из сортового металла. Соединение деталей и узлов электромашин, электроприборов по простым электромонтажным схемам. Установка соединительных муфт, тройников и коробок.	0,05
Разборка, ремонт и сборка узлов и аппаратов средней сложности, арматуры электроосвещения. Соединение деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов по схемам средней сложности. Лужение, пайка, изолирование, прокладка и сращивание электропроводов и кабелей.	0,00
Разборка, ремонт и сборка сложных деталей и узлов электромашин, электроприборов и электроаппаратов. Соединение деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов по сложной схеме. Заземление и зануление электросиловых установок. Испытание отремонтированных электромашин, электроаппаратов и электроприборов. Составление дефектных ведомостей.	0,00
Разборка, ремонт, сборка сложных деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов. Изготовление сложных монтажных схем. Регулирование и испытание собранных узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов.	0,10
Проверка на точность, испытания и регулирование сложных электромашин, электроаппаратов и электроприборов. Динамическая балансировка якорей электромашин всех типов с установкой балансировочного груза. Испытание и регулировка электрических систем дистанционного управления.	0,22
Профилактика, ремонт, проверка электрических параметров сложных электронных блоков различных систем. Поиск и устранение неисправностей в сложных электронных блоках, имеющих микропроцессорную элементную базу. Диагностика с использованием сложных проверочных систем состояния различного электрооборудования.	0,35
Диагностика, испытание и регулировка сложной уникальной электронной аппаратуры и приборов. Выполнение пусконаладочных работ автоматического управления с применением устройств на основе вычислительной техники, выявление и устранение дефектов сложной уникальной электронной аппаратуры и приборов.	0,48

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается начальником Управления образования Администрации Ардатовского муниципального района в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя учреждения, приведен в **приложении** №1 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **главой 4** настоящего Положения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения администрации Ардатовского муниципального района Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение.

Показатели (критерии) оценки деятельности учреждения, размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются распоряжением администрации Ардатовского муниципального района Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение.

3.4. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя производятся по основной занимаемой должности.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные Дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном **законодательством** Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий

и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.»;

4.6. Повышенная оплата работы в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

5.1. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5.2. Единовременно работникам учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений начальника управления образования Администрации Ардатовского муниципального района, руководителя учреждения и др.) выполнение отдельных заданий и срочных работ.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем,

установленными в **приложении 2** к настоящему Положению.

5.3. При условии выполнения муниципального стандарта "Качество предоставления услуг в области образования" работникам учреждения единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

5.4. Премирование работников учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется руководителем учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выработка предложений по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников учреждения может осуществляться уполномоченным уставом учреждения органом.

5.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) должны учитываться следующие показатели:

эффективность реализации мероприятий в области образования;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, внебюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. Иные выплаты

6.1. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях образования применительно к **профессиональным квалификационным группам** и квалификационным уровням по соответствующим видам экономической деятельности.

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "	Средний медицинский и

фармацевтический персонал	
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	
Среднее медицинское образование по специальности « Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории	0,22
Среднее медицинское образование по специальности « Сестринское дело», имеющая 2 квалификационной категории	0.35
Среднее медицинское образование по специальности « Сестринское дело», имеющая 1 квалификационную категорию; Медицинская сестра, не имеющая квалификационной категории : операционная, анестезист, палатная, процедурная, перевязочная, По массажу, врача общей практики	0.48
Среднее медицинское образование по специальности « Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию; медицинская сестра, имеющая 2 квалификационную категорию операционная, анестезист, палатная, процедурная, перевязочная, по массажу. Врача общей практики.	0.63
Среднее медицинское образование по специальности « Сестринское дело», имеющая 1 квалификационную категорию: операционная, анестезист, палатная, процедурная, перевязочная, по массажу, врача общей практики.	0.79
Среднее медицинское образование по специальности» Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию: операционная, анестезист, палатная, процедурная. Перевязочная, по массажу, врача общей практики	0,96

7.2 Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук, за занятие должностей профессора и доцента.

7.3. Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук, за занятие должностей профессора и доцента;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Приложение 1

к положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

образовательного учреждения

« Ардатовская детско- юношеская спортивная школа»

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.	Тренер- преподаватель
2.	Методист

Приложение 2

к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
« Ардатовская детско- юношеская спортивная школа»

Перечень и размер

Выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим работникам учреждения
(в процентах от базового оклада)

Размеры выплат стимулирующего характера, не предусмотренные в настоящем приложении(за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника)в пределах средств, направляемых на оплату труда, могут определяться образовательным учреждением самостоятельно	До 10
---	-------

Принято Общим собранием МБУДО «Ардатовская ДЮСШ» Решение от _____	«Согласовано» Председатель профкома МБУДО «Ардатовская ДЮСШ»: _____ Краснощекова А.А.	«Утверждаю» И.о. директора МБУДО «Ардатовская ДЮСШ» _____ Солдаткина Н.Ю. Приказ № 142-А от 01.09.2022г.
--	--	---

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
для педагогических работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа»
1. Общие положения

1.1 Настоящие Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 года № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», Положения об оплате труда работников образования Ардатовского муниципального района и Положения « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников муниципальных. Бюджетных образовательных учреждений Ардатовского муниципального района Республики Мордовия от 16 января 2014 года № 25 и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Ардатовская детско-юношеская спортивная школа».

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику осуществляются на основе критериев, отражающих результаты его работы и утвержденных нормативным правовым актом общеобразовательного учреждения.

1.5. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения приведен в Приложении 1.

1.6. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения согласно расчетам, произведенным комиссионно, и по согласованию с органом государственного-общественного управления образовательного учреждения.

2. Порядок установления и регламент стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя постоянные на определенный период выплаты и единовременные поощрительные

выплаты.

2.2. Стимулирующие выплаты как постоянные, так и единовременные, максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

2.3. На постоянные стимулирующие выплаты выделяется не более 25 % от общего фонда стимулирующих выплат. Остальной фонд стимулирующих выплат используется для единовременных выплат.

2.4. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

2.4.1. Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник» - до 5 % от оклада.

2.4.2. За выполнение особо важных работ: разработку и введение новых систем, планов, программ, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей - до 20 % от оклада.

2.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (кварталов) и выплачиваются ежемесячно в течение следующего за отчетным месяцем.

2.6. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках внутришкольного контроля образовательного учреждения.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

2.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом образовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления по представлению комиссии по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) и руководителя образовательного учреждения.

2.8. Комиссия и руководитель образовательного учреждения представляют в орган государственного управления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Орган государственного управления принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Приказ доводится до сведения педагогического работника в недельный срок.

2.9. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа образовательного учреждения, обеспечивающего государственно-общественное управление, и давать необходимые пояснения.

3. Порядок определения размера и расчета выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат каждому педагогу за определенный период определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу в отчетный период.

3.2. Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в

зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагогические работники представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями.

3.3. Ответственность за достоверность информации, представляемой педагогическими работниками, возлагается на заместителя директора образовательного учреждения.

3.4. Комиссия определяет итоговый балл и распределяет стимулирующие выплаты в денежном эквиваленте.

4. Комиссия, ее состав и регламент работы

4.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается органом государственного-общественного управления образовательного учреждения.

4.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности педагога в соответствии с утвержденными критериями.

4.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.4. В состав Комиссии включаются представители органа государственного-общественного управления образовательного учреждения, заместитель директора образовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

4.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде и выставляется на сайте школы.

4.6. Секретарь Комиссии готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов, доводит информацию до членов органа государственного-общественного управления образовательного учреждения, принимающего решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.7. С момента опубликования оценочного листа в течение 7 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

4.9. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается секретарем и членами Комиссии.

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава образовательного учреждения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора образовательного учреждения на основании решения органа государственного-общественного управления образовательного учреждения.

6. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

В случае несогласия с решением органа государственного-общественного управления общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части заработной платы педагогический работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение 1

к Примерному положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Ардатовская детско- юношеская спортивная школа»

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Ардатовская детско- юношеская спортивная школа»**

Плановые показатели премирования	Единица измерения	Значение по аттестации, баллов	Плановое значение показателей
1. Качество образовательной деятельности		25	
1.1. Владение методикой занятий (мастер-класс, круглый стол, коллективно-творческая деятельность)		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
1.2. Наличие положительной динамики стабильности в группах занимающихся (по сохранности контингента, посещаемость занятий)		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
1.3. Организация и проведение районных, городских соревнований и турниров (судейство)		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
1.4. За работу старшего тренера		10	Выполнение 10 баллов , не выполнение 0

			баллов
2.Уровень методической деятельности		30	
2.1. Использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих - Работа в соответствии с разработанными рабочими программы по видам спорта		10	Выполнение 10 баллов , не выполнение 0 баллов
2.2. Участие в профессиональных конкурсах и смотрах		15	Выполнение 15 баллов , не выполнение 0 баллов
2.3.Своевременная отчетность(ежемесячная сдача журналов учета посещаемости. Оформление личных дел учащихся)без замечаний со стороны администрации		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
3.Уровень взаимоотношений с родителями		10	
3.1. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
3.2. Наличие системы работы с родителями		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
4.Здоровьесберегающие технологии в учебном процессе		15	
4.1. Медицинский осмотр учащихся		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
4.2. Наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группах по сравнению с прошлым отчетным периодом		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
4.3.Отсутствие травм во время учебных занятий, спортивных мероприятий		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
5.Отсутствие замечаний со стороны руководства, в связи с нарушением трудовой дисциплины		5	При условии - данного пункта 5 . не соблюод.0
6.Особые условия труда		12	
6.1 Сверхнормативная наполняемость 1 – за каждого ребенка		0, 5	Выполнение по кол-ву детей баллов , не выполнение 0 баллов
6.2 Работа по профилактике противоправного поведения учащихся -профилактика		10	Выполнение 10 баллов , не выполнение 0 баллов
6.3. Сложный участок работы - наличие в группах воспитанников коррекционной школы и ДДШ	0.5 за каждог о1 за	0. 5	Выполнение по количеству детей , не выполнение 0 баллов

- наличие в группе учащихся, состоящих на учете в КПН, внутришкольном учете	каждого	1	
7. Работа , не входящая в круг должностных обязанностей		10	Выполнение 10 баллов , не выполнение 0 баллов
8. Спортивно-массовые мероприятия			
8.1. участие - муниципальный уровень - республиканский уровень - ПФО - Россия		1 3 5 10	Выполнение по факту , не выполнение 0 баллов
8.2 Результаты выступлений -муниципальный уровень	1м 2м 3м	5 4 3	Выполнение по количеству набранных баллов , не выполнение 0 баллов
- республиканский уровень	1м 2м 3м	8 7 6	
- ПФО	1м 2м 3м 4м 5м 6м	12 11 10 9 8 7	
- Россия	1м 2м 3м 4м 5м 6м 7м 8м	20 19 18 17 16 15 14 13	
9. Кадровый потенциал		35	
9.1. Непрерывный стаж работы: 5 – 10 лет 10 – 20 лет Свыше 20 лет		5 10 15	Выполнение по количеству набранных баллов , не выполнение 0 баллов
9.2 Курсы повышения квалификации и профессиональная подготовка		5	Выполнение 5 баллов , не выполнение 0 баллов
9.3.За почетное звание «Отличник народного просвещения РФ», «Отличник общего профессионального образования РФ», «Отличник по ФК и спорту РФ»Заслуженный работник ФК.		15	Выполнение 15 баллов , не выполнение 0 баллов
ИТОГО			

