

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной профсоюзной
 организации МБОУ ДО «СШ № 2»
 В.С.Климантова
 « 21 » февраля 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО
 Приказом директора
 МБОУ ДО «СШ № 2»
 от « 21 » февраля 2023 г.
 № 050-1/01-06



П.И.Голубев

**Положение
 об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
 учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2».**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска» (в ред. Постановлений Администрации Муниципального образования «Северодвинск» от 17.02.2016 № 43-па, от 23.03.2016 № 69-па, от 05.05.2017 № 130-па), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» (далее – МБОУ ДО «СШ № 2»), требования к положению о системе оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2», повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

2.6. Требования к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2».

3. Настоящее Положение распространяется на работников МБОУ ДО «СШ № 2».

4. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» (далее – положение о системе оплаты труда), утверждается директором МБОУ ДО «СШ № 2» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.1 Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным

правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска» (в ред. Постановлений Администрации Муниципального образования «Северодвинск» от 17.02.2016 № 43-па, от 23.03.2016 № 69-па, от 05.05.2017 № 130-па)

6.5. Настоящего Положения.

6.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных МБОУ ДО «СШ № 2» из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников МБОУ ДО «СШ № 2» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

12. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных

знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ ДО «СШ № 2», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МБОУ ДО «СШ № 2»), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МБОУ ДО «СШ № 2».

13.2. К вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2» относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МБОУ ДО «СШ № 2»).

13.3. К основному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2».

14. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2» приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения, разрабатывается на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, определенного настоящим Положением, и утверждается приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2».

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2» не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2», определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2».

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с действующим в МБОУ ДО «СШ № 2» положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника МБОУ ДО «СШ № 2» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ ДО «СШ № 2», устанавливаются МБОУ ДО «СШ № 2» самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2» осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководители муниципальных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения.

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа руководителя муниципального учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МБОУ ДО «СШ № 2».

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению для тренеров-преподавателей за высокие спортивные результаты обучающихся МБОУ ДО «СШ № 2» на официальных соревнованиях

4.5. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению для тренеров-преподавателей за организацию и руководство спортивной подготовкой.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению для тренеров-преподавателей за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в другую спортивную организацию.

5. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МБОУ ДО «СШ № 2» (структурному подразделению МБОУ ДО «СШ № 2»), применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

5.1. Работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ ДО «СШ № 2» составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

Положением о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2» определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

6. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

6.2. Присвоение классов квалификации

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационной категории, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационной категории, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

7.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	10

7.2. Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических и водителей, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	9
II квалификационная категория	7

8. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу МБОУ ДО «СШ № 2», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, является:

8.1. Высокие спортивные результаты, достигнутые по итогам спортивных соревнований за прошедший календарный год, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта, – минимальные размеры определены в Приложении № 1 к настоящему Положению в зависимости от уровня спортивных соревнований.

8.2. Повышающий коэффициент к окладу МБОУ ДО «СШ № 2» за высокие спортивные результаты, достигнутые по итогам спортивных соревнований за прошедший календарный год, устанавливается на весь следующий календарный год, на основании выписки из протокола спортивного соревнования и официальной заявки. Размер повышающего коэффициента к окладу тренера-преподавателя начисляется по наивысшему результату обучающегося, выполненному на официальных соревнованиях:

- один календарный год – для спортивных соревнований, проводимых ежегодно;
- два календарных года – для спортивных соревнований, проводимых один раз в два года;
- четыре календарных года – для спортивных соревнований, проводимых один раз в четыре года.

9. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу МБОУ ДО «СШ № 2», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, является:

9.1. Организация и руководство спортивной подготовкой

Повышающий коэффициент к окладу работникам МБОУ ДО «СШ № 2» за организацию и руководство спортивной подготовкой обучающегося устанавливается тренеру-преподавателю на основании документов, подтверждающих присвоение разрядов (первый спортивный разряд, кандидат мастера спорта), спортивных званий (мастер спорта, мастер спорта международного класса).

9.2. Размер повышающего коэффициента к окладу тренера-преподавателя начисляется по наивысшему результату обучающегося и устанавливается со дня присвоения разряда (звания) на период – 12 месяцев.

9.3. Повышающий коэффициент к окладу работникам МБОУ ДО «СШ № 2» за организацию и руководство спортивной подготовкой обучающегося устанавливается тренеру-преподавателю, работающему по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта. Размеры определены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

10. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу МБОУ ДО «СШ № 2», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, является:

10.1. Переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в другую спортивную организацию:

10.2. Повышающий коэффициент к окладу работникам МБОУ ДО «СШ № 2» за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в другую спортивную организацию устанавливается тренеру-преподавателю за каждого подготовленного обучающегося на основании приказа руководителя спортивной организации о зачислении обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки.

10.3. Повышающий коэффициент к окладу работникам МБОУ ДО «СШ № 2» за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в другую спортивную организацию начисляется одновременно в процентах:

Этапы подготовки	Размер за каждого обучающегося (в процентах)
переход с учебно-тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства	30
переход с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства	50

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.3.8. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.9. Выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательной организации (классах, группах).

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

3.3. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.4. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами,

содержащими нормы трудового права.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) 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 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

5.3. Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Положением о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2» определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

5.6. К видам выплат компенсационного характера в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью

общеобразовательной организации по реализации образовательных программ. При возложении на работников с их письменного согласия дополнительно оплачиваемой работы размеры доплат устанавливаются МБОУ ДО «СШ № 2» в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

5.7. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

5.7.1. за работу с обучающимся, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

5.7.2. за работу с детьми и с подростками с девиантным поведением;

5.7.3. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть предусмотрены положением о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2».

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ ДО «СШ № 2» трудовым договором в соответствии с действующим в МБОУ ДО «СШ № 2» положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МБОУ ДО «СШ № 2» подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику МБОУ ДО «СШ № 2» соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МБОУ ДО «СШ № 2» на основании приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2», издаваемых в соответствии с действующим в МБОУ ДО «СШ № 2» положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

- 3.5. Надбавка за ученую степень.
- 3.6. Надбавка за ученое звание.
- 3.7. Надбавка за почетное звание.
- 3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

- 3.11. надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).
- 3.12. надбавка по муниципальным бюджетным и автономным учреждениям.
- 3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2» (за исключением директора, заместителей и главного бухгалтера).

4.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МБОУ ДО «СШ № 2» является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Основаниями для начисления ежемесячных премияльных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.1.4. Размеры премияльных выплат по итогам работы определяются приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» об их начислении.

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с положениями о системе оплаты труда (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее не начислении).

4.2.2. При применении премияльной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с подпунктом 4.2.1. настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее не начислении).

4.3. Размер премияльной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- 4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных

обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МБОУ ДО «СШ № 2».

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

4.4. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.4.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В приказах директора МБОУ ДО «СШ № 2» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

4.6. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2».

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУ ДО «СШ № 2» разрабатываются на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, исходя из специфики деятельности работников МБОУ ДО «СШ № 2» и включаются в положения о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2».

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется настоящим положением о системе оплаты труда.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБОУ ДО «СШ № 2». Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым

установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для МБОУ ДО «СШ № 2» и составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала в соответствии с пунктом 9 раздела VIII настоящего Положения, на 100 % максимального количества баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

В соответствии с положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МБОУ ДО «СШ № 2» должны быть ознакомлены с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МБОУ ДО «СШ № 2» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2».

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» о начислении указанных премий.

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.8.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.8.3. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для МБОУ ДО «СШ № 2» является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году, начисляются в полном объеме, независимо от количества отработанного времени в премируемом периоде.

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2».

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.11.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям,

предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ.

6.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2».

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	7
От 10 до 15 лет	10
15 лет и более	12

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в МБОУ ДО «СШ № 2».

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МБОУ ДО «СШ № 2», устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

8.2. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении.

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в МБОУ ДО «СШ № 2».

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в МБОУ ДО «СШ № 2», устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении 2 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные

федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации для водителей) устанавливается работникам МБОУ ДО «СШ № 2», которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий (классов квалификации, категории) осуществляется по итогам аттестации работников МБОУ ДО «СШ № 2», если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам МБОУ ДО «СШ № 2», которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 10 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МБОУ ДО «СШ № 2» может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

14.6.2. возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

14.6.3. возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми;

14.6.4. возобновление педагогической деятельности после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

14.6.5. по возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации;

14.6.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

14.6.7. возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);

14.6.8. при выявлении допущенного руководителем МБОУ ДО «СШ № 2» нарушения порядка аттестации педагогических работников;

14.6.9. если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

14.6.10. если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее, чем до 31 августа текущего года;

14.6.11. в течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории);

14.6.12. в период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

Положением о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2» определяется порядок, на основании которого за работниками МБОУ ДО «СШ № 2» сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

В приказах директора МБОУ ДО «СШ № 2» указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда за работниками МБОУ ДО «СШ № 2» сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником МБОУ ДО «СШ № 2» педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно

Приложению № 7.

15. Надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается работникам «МБОУ ДО «СШ № 2» при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МБОУ ДО «СШ № 2» (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МБОУ ДО «СШ № 2», обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МБОУ ДО «СШ № 2», работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.), за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях определенной категории (вида, типа) является низкоквалифицированной, устанавливается как составная часть оплаты труда в соответствии со ст. 129, ст. 133 ТК РФ

15.1. Надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2» не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по МБОУ ДО «СШ № 2».

15.2. Надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2» начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

В приказах директора МБОУ ДО «СШ № 2» указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам МБОУ ДО «СШ № 2» назначается надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2»

15.4. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$V_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$$

, где

$V_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{нед} < 60\%$, то надбавка педагогического работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{нед}$ от 60% до 80% - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

Если $V_{нед}$ от 81% до 100% - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается: работникам, относящимся к основному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2», непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУ ДО «СШ № 2»;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2» (за исключением руководителя МБОУ ДО «СШ № 2», заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУ ДО «СШ № 2».

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в таблице № 1.

16.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положениями о системе оплаты труда.

16.3.3. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального бюджетного или автономного учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.3.4. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном бюджетном или автономном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения.

16.4. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.4.1. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказом руководителя МБОУ ДО «СШ № 2» об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг.

16.4.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.5. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

16.6. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования

экономии средств фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

16.6.1. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

16.6.2. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам МБОУ ДО «СШ № 2» трудовым договором в соответствии с действующим в МБОУ ДО «СШ № 2» положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работников МБОУ ДО «СШ № 2» подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4-3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МБОУ ДО «СШ № 2» на основании приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2», издаваемых в соответствии с действующим в МБОУ ДО «СШ № 2» положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников МБОУ ДО «СШ № 2» в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами директора МБОУ ДО «СШ № 2» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

18. При применении выплат за качество выполняемых работ в положение о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается конкретный перечень измеримых параметров, определяющих критерии качества выполняемых работ.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2».

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам МБОУ ДО «СШ № 2» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику МБОУ ДО «СШ № 2» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Ближним родственникам работника МБОУ ДО «СШ № 2» в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ ДО «СШ № 2» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника МБОУ ДО «СШ № 2».

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2»

1. Заработная плата директору, заместителю директора и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2», который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МБОУ ДО «СШ № 2».

2. Заработная плата директора МБОУ ДО «СШ № 2», заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад директора МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им МБОУ ДО «СШ № 2», и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального бюджетного и автономного учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2», определяемому в целях

настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МБОУ ДО «СШ № 2».

Перечень должностей, профессий работников МБОУ ДО «СШ № 2», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретные размеры должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Должностной оклад директора вновь созданного определяется органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.3. Размер должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2» дифференцируются в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального бюджетного и автономного учреждения, численности работников, численности обучающихся (воспитанников) на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях.

3.3.1 Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемый директору МБОУ ДО «СШ № 2», округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается директору МБОУ ДО «СШ № 2» трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

В трудовой договор директора МБОУ ДО «СШ № 2» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого директору МБОУ ДО «СШ № 2» должностного оклада.

3.5. 3.5. Должностной оклад директора МБОУ ДО «СШ № 2» подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2» размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2».

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю директора, главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» трудовым договором исходя из установленного размера должностного оклада директора МБОУ ДО «СШ № 2».

4.1.1. В трудовой договор заместителя директора, главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю директора, главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» должностного оклада.

4.1.2. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в процентах от должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются и предусматриваются положениями о системе оплаты труда.

4.2.4.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора и главным бухгалтером МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

В случае, когда заместитель директора или иной работник МБОУ ДО «СШ № 2» исполняет обязанности директора данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Управления Образования, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей директора МБОУ ДО «СШ № 2», с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника МБОУ ДО «СШ № 2».

В соглашение, заключаемое с заместителем директора или иным работником МБОУ ДО «СШ № 2», в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности директора МБОУ ДО «СШ № 2» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения документов по основной должности:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности директора МБОУ ДО «СШ № 2» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника МБОУ ДО «СШ № 2» только после согласования с органом Управления Образования, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителям директора МБОУ ДО «СШ № 2», относятся:

6.1. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2».

6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается директору и заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МБОУ ДО «СШ № 2» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения (в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности МБОУ ДО «СШ № 2» и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у МБОУ ДО «СШ № 2» имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

4) своевременную и правильную оплату труда работников МБОУ ДО «СШ № 2»;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов) ;

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МБОУ ДО «СШ № 2», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного и автономного

учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности МБОУ ДО «СШ № 2» и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

9) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ ДО «СШ № 2», установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

10) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МБОУ ДО «СШ № 2», на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ ДО «СШ № 2»;

11) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МБОУ ДО «СШ № 2» его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

12) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг МБОУ ДО «СШ № 2», и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг МБОУ ДО «СШ № 2» (в рамках компетенции работника).

7.2. Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренные пунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

- приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

7.2.1. Показатели эффективности деятельности МБОУ ДО «СШ № 2» определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБОУ ДО «СШ № 2»

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности МБОУ ДО «СШ № 2» и работы работника определяется на основании:

- распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

- приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» является календарный месяц.

7.3. Размеры премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.4.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.4.2. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя МБОУ ДО «СШ № 2» определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного или автономного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 8 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.4.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного или автономного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного или автономного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 8 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.4.4. Эквиваленты одного балла утверждаются на основании распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

Работники МБОУ ДО «СШ № 2» должны быть ознакомлены с утвержденными эквивалентами одного балла.

7.4.5. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться на основании

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

7.5. Размеры премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» определяются:

распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказами директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора МБОУ ДО «СШ № 2».

7.5.1. Премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» начисляются в абсолютных размерах.

7.5.2. Премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2»).

7.5.3. Премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.6. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» снижается:

7.6.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями не начисления премии.

7.6.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.6.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.7. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» не начисляется:

7.7.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7.2. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7.3. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.8. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 8 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2».

7.8.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году, начисляются в полном объеме, независимо от количества отработанного времени в премируемом периоде.

7.8.2. Дополнительная премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» не начисляется при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» по итогам финансового года (в отношении директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2»).

7.9. Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.10. Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.»;

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ

начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

- распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

- приказами директора МБОУ ДО «СШ № 2» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

8.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директором, заместителям директора МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2», относятся:

10.1. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2».

10.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» начисляется главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» является достижение показателей эффективности деятельности МБОУ ДО «СШ № 2» и работы главного бухгалтера, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МБОУ ДО «СШ № 2»;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МБОУ ДО «СШ № 2»;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МБОУ ДО «СШ № 2»;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МБОУ ДО «СШ № 2»;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МБОУ ДО «СШ № 2», на достижение ежегодных

значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ ДО «СШ № 2».

Основания для начисления премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного или автономного учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2».

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» части премиального фонда руководящего состава МБОУ ДО «СШ № 2», определенного в соответствии с пунктом 8 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер МБОУ ДО «СШ № 2» вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» определяются приказами директора МБОУ ДО «СШ № 2».

11.4. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности МБОУ ДО «СШ № 2».

11.5. Для главных бухгалтеров, вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

12. Премияльная выплата главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2»

12.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного или автономного учреждения трудовым договором в соответствии:

- распоряжением органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений - в отношении руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения,

- с приказами руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения - в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения и главного бухгалтера муниципального бюджетного или автономного учреждения.

14.1. В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» подлежат включению:

14.1.1. перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

14.1.2. основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела);

14.1.3. конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении директора МБОУ ДО «СШ № 2»;

приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

15. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера устанавливаются:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов директора МБОУ ДО «СШ № 2» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

16. Средняя заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2», формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников МБОУ ДО «СШ № 2» (без учета заработной

платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ №2») более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» и среднемесячных заработных плат остальных работников МБОУ ДО «СШ № 2» (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, применительно к каждому муниципальному бюджетному или автономному учреждению.

В МБОУ ДО «СШ № 2» предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в МБОУ ДО «СШ № 2».

16.2. Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5, исходя из критериев установления предельных уровней соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и средних заработных план остальных работников руководимых ими МБОУ ДО «СШ № 2», предусмотренных в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.3. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16.3.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО «СШ № 2» для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 (ред. 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

16.3.2. Информация о рассчитываемой за расчетный период среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном Интернет-сайте Администрации Северодвинска, не позднее 1 мая года, следующего за прошедшим финансовым годом.

16.3.3. В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование МБОУ ДО «СШ № 2», занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

16.3.4. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.5. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за расчетный период среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2» запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведения конфиденциального характера.

16.3.6. Директор МБОУ ДО «СШ № 2» несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

17. Условия оплаты труда директора МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки директору МБОУ ДО «СШ № 2», его заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

17.2. Определение учебной нагрузки директору МБОУ ДО «СШ № 2», его заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении директора МБОУ ДО «СШ № 2»;

приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ДО «СШ № 2».

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Директор МБОУ ДО «СШ № 2» ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников МБОУ ДО «СШ № 2». Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям МБОУ ДО «СШ № 2».

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников МБОУ ДО «СШ № 2» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также [Порядок](#) определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов Российской Федерации.

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6. Наполняемость учебных групп и объем тренировочной нагрузки приведены в таблице № 1 (игровые виды спорта), № 2 (индивидуальные виды спорта):

Таблица № 1

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	Наполняемость групп (человек)	Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час./неделя)
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	7	15 - 25	6
Этап начальной подготовки до 1 года	1	7	15 - 25	6
Этап начальной подготовки свыше 1 года	2	8-9	15 - 25	9
Тренировочный этап (этап начальной спортивной специализации)	2	10-11	12 - 20	12
Тренировочный этап (этап углубленной спортивной специализации)	3	12-16	12 -20	18

Таблица № 2

Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов (в годах)	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)		Наполняемость групп (человек)	Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час./неделя)
		мальчики	девочки		
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	7	7	15 - 25	6
Этап начальной подготовки до 1 года	1	7	7	15 - 20	6
Этап начальной подготовки свыше 1 года	2	8-9	8-9	14 - 16	9
Тренировочный этап (этап начальной спортивной специализации)	2	10-11	10-11	10 - 12	12
Тренировочный этап (этап углубленной)	3	12-16	12-16	4 - 8	18

спортивной специализации)					
---------------------------	--	--	--	--	--

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2»

1. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых МБОУ ДО «СШ № 2» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых МБОУ ДО «СШ № 2» на оплату труда. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» не должна превышать 40 процентов.

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ №2», устанавливаемая отраслевым положением, примерным отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников МБОУ ДО «СШ № 2», среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала МБОУ ДО «СШ № 2» или среднесписочной численности работников основного персонала МБОУ ДО «СШ № 2».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ №2» должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала МБОУ ДО «СШ №2» превышала среднюю заработную плату работников МБОУ ДО «СШ №2».

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2».

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении МБОУ ДО «СШ № 2», по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. МБОУ ДО «СШ № 2» должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», установленных настоящим Положением.

5. МБОУ ДО «СШ № 2» должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

6. В случаях, когда месячная заработная плата работника МБОУ ДО «СШ № 2» окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится

доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Часть средств фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

7.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» и объемом средств фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2», направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

7.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом МБОУ ДО «СШ № 2», с одной стороны, и основным персоналом МБОУ ДО «СШ № 2», с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МБОУ ДО «СШ № 2» (пункты 1-3 раздела VIII настоящего Положения).

8. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

8.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении (премиальных выплат), предусмотренных положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2». Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда МБОУ ДО «СШ № 2».

8.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

8.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между директором, заместителями директора, главным бухгалтером МБОУ ДО «СШ № 2», с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2», с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

8.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ ДО «СШ № 2», является премиальным фондом руководящего состава МБОУ ДО «СШ № 2», делится между директором МБОУ ДО «СШ № 2» и остальными работниками руководящего состава МБОУ ДО «СШ № 2» и направляется на выплату премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2».

8.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2», направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с

подпунктом 8.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2».

8.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава МБОУ ДО «СШ № 2», зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2», тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2». Размеры этих премий за качественное руководство МБОУ ДО «СШ № 2» определяются в соответствии с пунктом 7.5. раздела VI настоящего Положения.

8.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2», зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года (если иное не предусмотрено положением) на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2 Раздела IV настоящего Положения.

9. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

9.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении (премиальных выплат), предусмотренных положениями, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

9.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 9.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

9.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 9.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10. Раздела IV настоящего Положения.

10. Положениями о системе оплаты труда может быть предусмотрена ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в том числе молодежи до 30 лет), исходя из объема выделенных средств на финансовый год в соответствии с пунктами 1-3 раздела VIII настоящего Положения.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера не должна превышать размер установленный пунктом 4.1 раздела III настоящего Положения.

Общая сумма дополнительной процентной надбавки лицам в возрасте до 30 лет должна составлять не менее размера установленного п. 4.1. раздела III настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «СШ № 2» от
21.02.2023 г., утвержденного
приказом директора МБОУ ДО «СШ
№ 2» от 21.02.2023 г. № 050-1/01-06

Минимальные и максимальные размеры повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению для тренеров-преподавателей за высокие спортивные результаты обучающихся МБОУ ДО «СШ № 2» на официальных соревнованиях

Уровень спортивного соревнования	Занятое место (участие)	Минимальный и максимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению за высокие спортивные результаты (для тренеров-преподавателей за подготовку одного спортсмена), процентов
1. Первенство Мира, Чемпионат мира, Чемпионат мира среди инвалидов, Всемирная шахматная олимпиада	1	5 - 150
	2	5 - 140
	3	5 - 130
	4	5 - 120
	5	5 - 110
	6	5 - 100
	участие	5 - 60
2. Кубок мира, Кубок мира среди инвалидов, Чемпионат Европы, Первенство Европы, Чемпионат Европы среди инвалидов	1	5 - 140
	2	5 - 130
	3	5 - 120
	4	5 - 110
	5	5 - 100
	6	5 - 90
	участие	5 - 45
3. Кубок Европы, Кубок Европы среди инвалидов, Всемирная универсиада, этапы Кубка мира	1	5 - 120
	2	5 - 110
	3	5 - 100
	4	5 - 90

	участие	5 - 25
4. Чемпионат России, Первенство России , Чемпионат России среди инвалидов, этапы Кубка Европы	1	5 - 100
	2	5 - 90
	3	5 - 80
	4	5 - 70
	участие	5 - 20
5. Кубок России, Кубок России среди инвалидов (финальные соревнования)	1	5 - 80
	2	5 - 70
	3	5 - 60
	4	5 - 50
	участие	5 - 15
6. Чемпионат федерального округа, Чемпионат федерального округа среди инвалидов	1	2 - 30
	2	2 - 20
	3	2 - 15
	4	2 - 10
7. Чемпионат Архангельской области, Чемпионат Архангельской области среди инвалидов	1	0,5 - 10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «СШ № 2»,
утвержденному приказом
директора МБОУ ДО «СШ № 2» от
21 февраля 2023 г. № 050-1/01-06

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
 - «Народный учитель СССР»;
 - «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
 - «Заслуженный врач РСФСР»;
 - «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
 - «Заслуженный химик РСФСР»;
 - «Заслуженный художник РСФСР»;
 - «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «Заслуженный экономист РСФСР»;
 - «Заслуженный юрист РСФСР»;
 - «Народный художник СССР»;
 - «Народный художник РСФСР».
2. Государственные награды Российской Федерации:
 - 2.1. Почетные звания Российской Федерации:
 - «Народный учитель Российской Федерации»;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
 - «Заслуженный врач Российской Федерации»;
 - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник высшей школы»;
 - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
 - «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный химик Российской Федерации»;
 - «Заслуженный художник Российской Федерации»;
 - «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
 - «Заслуженный юрист Российской Федерации»;
 - «Народный художник Российской Федерации».
 - 2.2. Медали Российской Федерации:
 - медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».
 - 2.3. Ордена Российской Федерации:
 - орден «Дружбы»;
 - орден «Почета».
3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:
 - 3.1. Почетные звания:

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

- «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- «Отличник физической культуры и спорта»;
- «За милосердие и благотворительность»;
- «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

- знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «СШ № 2»,
утвержденному приказом
директора МБОУ ДО «СШ № 2» от
21 февраля 2023 г. № 050-1/01-06

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников МБОУ ДО «СШ № 2»

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: инструктор-методист без категории	11 813,00
инструктор-методист первая категория	12 995,00
тренер-преподаватель, без категории	11 813,00
тренер-преподаватель, первая категория	12 995,00
тренер-преподаватель, высшая категория	14 176,00
3 квалификационный уровень: старший тренер-преподаватель, первая категория	13 396,00
старший тренер-преподаватель, высшая категория	14 614,00
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер;	9 166,00
документовед вторая категория;	9 807,00
специалист по закупкам;	9 166,00
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	4 937,00
сторож	4 937,00
вахтер	4 937,00
оператор хлораторной установки	4 937,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «СШ № 2»,
утвержденному приказом
директора МБОУ ДО «СШ № 2» от
21 февраля 2023 г. № 050-1/01-06

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу МБОУ ДО «СШ № 2»

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу МБОУ ДО «СШ № 2»:
 - 1.1. Руководитель учреждения.
 - 1.2. Заместитель руководителя учреждения.
 - 1.3. Руководитель структурного подразделения.
 - 1.4. Главный бухгалтер.
 - 1.5. Бухгалтер.
 - 1.6. Секретарь.
 - 1.7. Секретарь-машинистка.
 - 1.8. Секретарь учебной части.
 - 1.9. Делопроизводитель.
 - 1.10. Инспектор по кадрам.
 - 1.11. Документовед.
 - 1.12. Инженер-программист (программист).
 - 1.13. Специалист в области охраны труда
 - 1.14. Специалист по кадрам.
 - 1.15. Заведующий хозяйством.
 - 1.16. Техник.
 - 1.17. Художник.
2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:
 - 2.1. Вахтер.
 - 2.2. Кастелянша.
 - 2.3. Кладовщик.
 - 2.4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
 - 2.5. Оператор хлораторной установки.
 - 2.6. Подсобный рабочий.
 - 2.7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
 - 2.8. Сторож (вахтер).
 - 2.9. Оператор электронного набора и верстки.
 - 2.10. Слесарь-сантехник.
 - 2.11. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
 - 2.12. Столяр.
 - 2.13. Электромонтер.
 - 2.14. Водитель автомобиля.
 - 2.15. Повар.
 - 2.16. Повар (выполняющий важные и ответственные работы).

- 2.17. Матрос береговой.
- 2.18. Ремонтировщик спортивных судов.
- 2.19. Кассир.
- 2.20 Экспедитор по перевозке грузов
- 2.21. Уборщик служебных помещений.
- 2.22. Дворник.
- 2.23. Гардеробщик.
- 2.24. Шкипер
- 2.25. Моторист-рулевой
- 2.26. Старшина-моторист
- 2.27. Первый помощник механика самоходного судна
- 2.28. Старший помощник капитана самоходного судна

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «СШ № 2», утвержденному
приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2»
от «21» февраля 2023 г. № 050-1/01-06

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а

также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на

получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «СШ № 2», утвержденному
приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2»
от «21» февраля 2023 г. № 050-1/01-06

КРИТЕРИИ

установления предельных уровней соотношения средних
заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ ДО
«СШ № 2» и средних заработных плат остальных
работников руководимых ими МБОУ ДО «СШ № 2»

1. Общие критерии для руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

1.1. Тип образовательного муниципального бюджетного или автономного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Общеобразовательная	3,0
Дошкольная	2,8
Дополнительного образования	2,2
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	2,0

1.2. Среднесписочная численность работников муниципального бюджетного или автономного учреждения за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений, - 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения - 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

1.4. Инфраструктура:

Наименования критериев	Количество баллов за единицу
1. Наличие нескольких зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность	0,05
2. Наличие бассейна	0,1
3. Наличие защитного сооружения (убежища)	0,05

2. Критерии по типам образовательных муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

2.1. Для общеобразовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

2.2. Для дошкольных образовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность воспитанников по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность воспитанников детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

2.3. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001
3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую	группа	0,0005

смену по состоянию на 1 октября текущего года		
---	--	--

2.4. Для центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Количество несовершеннолетних и их законных представителей (родителей), состоящих на сопровождении в центре, реализующем программы индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской помощи посредством диагностики, консультирования и социально-психологического сопровождения за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, по состоянию на 20 сентября текущего года	человеко-занятие	0,0005
2. Число событийных мероприятий, информационных контактов с детьми от 7 до 18 лет по первичной профилактике за текущий год	человеко-мероприятие	0,00015
3. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с родителями (законными представителями) за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001
4. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с педагогами, педагогами-психологами, социальными педагогами за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 5.

2. Критерии для заместителей директора МБОУ ДО «СШ № 2».

2.1. Общие критерии для МБОУ ДО «СШ № 2».

2.1.1. Тип образовательного муниципального бюджетного или автономного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Общеобразовательная	2,5
Дошкольная	2,0
Дополнительного образования	1,5
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	1,5

2.1.2. Среднесписочная численность работников МБОУ ДО «СШ № 2» за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат директора МБОУ ДО «СШ № 2» и средних заработных плат остальных работников руководимых ими МБОУ ДО «СШ № 2», - 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

2.1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат - 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

2.2. Критерии по типам образовательных муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

2.2.1. Для общеобразовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

2.2.2. Для дошкольных образовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1. Среднегодовая численность воспитанников по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность воспитанников детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

2.2.3. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,5

2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001
3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую смену по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат	группа	0,0005

2.2.4. Для центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1. Количество несовершеннолетних и их законных представителей (родителей), состоящих на сопровождении в центре, реализующем программы индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской помощи посредством диагностики, консультирования и социально-психологического сопровождения за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат	человеко-занятие	0,0005
2. Число событийных мероприятий, информационных контактов с детьми от 7 до 18 лет по первичной профилактике за отчетный финансовый год	человеко-мероприятие	0,00015
3. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с родителями (законными представителями) за отчетный финансовый год	человеко-мероприятие	0,0001
4. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с педагогами, педагогами-психологами, социальными педагогами за отчетный финансовый год	человеко-мероприятие	0,0001

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 4.

3. Критерии для главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.1. Общие критерии для муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.1.1. Тип образовательного муниципального бюджетного или автономного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Общеобразовательная	2,5
Дошкольная	2,0
Дополнительного образования	1,5
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	1,5

3.1.2. Среднесписочная численность работников МБОУ ДО «ДЮСШ № 2» за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений, - 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

3.1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат - 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

3.2. Критерии по типам образовательных муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.2.1. Для общеобразовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

3.2.2. Для дошкольных образовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3

1. Среднегодовая численность воспитанников по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность воспитанников детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1

3.2.3. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001

2.2.4. Для центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Количество несовершеннолетних и их законных представителей (родителей), состоящих на сопровождении в центре, реализующем программы индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской помощи посредством диагностики, консультирования и социально-психологического сопровождения за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, по состоянию на 31 декабря календарного года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат	человеко-занятие	0,0005

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 3.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «СШ № 2», утвержденному
приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» от
«21» февраля 2023 г. № 050-1/01-06

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым сохраняется
квалификационная категория, присвоенная по иной должности,
для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)

7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. СШ, ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «СШ № 2», утвержденному
приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2»
от «21» февраля 2023 г. № 050-1/01-06

Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премируемым периодом для МБОУ ДО «СШ № 2» является месяц (ежемесячная премиальная выплата).

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

		Размер премиальной выплаты
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 125%
2.	Вахтер	до 125%
3.	Сторож	до 125%
4.	Бухгалтер	до 125%
5.	Специалист по охране труда	до 125%
6.	Документовед	до 125%
7.	Специалист по закупкам	до 125%

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «СШ № 2», утвержденному
приказом директора МБОУ ДО «СШ № 2» от
«21» февраля 2023 г. № 050-1/01-06

Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

15. Надбавка по МБОУ ДО «СШ № 2» устанавливается работникам «МБОУ ДО «СШ № 2» при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МБОУ ДО «ДЮСШ № 2» (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МБОУ ДО «СШ № 2», обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МБОУ ДО «СШ № 2», работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.) , за востребованность дополнительных общеразвивающих программ

работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях определенной категории (вида, типа) является низкоквалифицированной, устанавливается как составная часть оплаты труда в соответствии со ст. 129, ст. 133 ТК РФ

15.4. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то надбавка педагогического работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}}$ от 60% до 80% - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

Если $V_{\text{пед}}$ от 81% до 100% - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «СШ № 2»,
утвержденному приказом директора
МБОУ ДО «СШ № 2» от 21.02.2023
№ 050-1/01-06

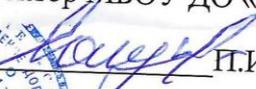
Надбавка работникам,
относящимся к основному персоналу МБОУ ДО «СШ № 2»,
в установленных размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за
присвоение спортивных разрядов и званий обучающимся:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер минимальной выплаты за 1 человека
Подготовка обучающегося на первый спортивный разряд	Приказ, распоряжение о присвоении первого спортивного разряда	Ежемесячно в течение 1 года после присвоения обучающемуся первого спортивного разряда	5 %
Подготовка обучающегося на спортивный разряд кандидата в мастера спорта	Приказ, распоряжение о присвоении спортивного разряда Кандидат в мастера спорта	Ежемесячно в течение 1 года после присвоения обучающемуся спортивного разряда Кандидат в мастера спорта	10 %
Подготовка обучающегося на спортивное звание Мастер спорта	Приказ, распоряжение о присвоении звания Мастер спорта	Ежемесячно в течение 1 года с момента присвоения обучающемуся звания Мастер спорта	20 %

Прошито и пронумеровано

61 (шестьдесят один) листов

Директор МБОУ ДО «СШ № 2»

 П.И.Голубев

