

Рассмотрено на общем
собрании работников
МБУДО СШ №6
г.Волгодонска
протокол № 3 от
«21» ноября 2024 года



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО СШ №6
г.Волгодонска

Г.Г. Копанева

«21» ноября 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивной школы №6 г.Волгодонска

1. Общие положения

Настоящее Положение муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы №6 г.Волгодонска разработано в соответствии и на основании Постановления Администрации г.Волгодонска от 26.01.2022 № 104 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска».

Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) 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 законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора.

1. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1 В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

2.2 Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад, минимальный размер ставки заработной платы, (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14562
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15272

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный	5 849	архивариус; делопроизводитель; кассир;

уровень		машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; экспедитор; калькулятор; агент по снабжению
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	6 438	администратор ; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; техник; художник; техник-лаборант; техник-программист; техник по наладке и испытаниям
1-й квалификационный уровень	7 437	архитектор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер-программист (программист); инженер- технолог (технолог); инженер- электроник (электроник); математик; психолог; социолог; специалист по кадрам ; сурдопереводчик; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист ; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; инженер- энергетик; инженер по охране труда

(*) За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

2.3.4. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общепромышленным профессиям рабочих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование должности
1	2	3
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:
1-й квалификационный разряд	4 809	гардеробщик; грузчик;
2-й квалификационный разряд	5 088	дворник;
3-й квалификационный разряд	5 387	дезинфектор;
		кастелянша;
		кладовщик; курьер;
		лифтер; садовник;
		сторож (вахтер);
		уборщик
		производственных помещений; уборщик
		служебных помещений;
		уборщик территорий;
		матрос береговой;
		матрос-спасатель;
		истопник
2-й квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

смене)		
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень 5-й квалификационный уровень	5 718	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го, 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля

2.3.5 Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №4

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов специалистов,
не вошедших в ПКГ

Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий спортивным сооружением; директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы)	9 956

2.3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих профессии рабочих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России.

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ, приведены в таблице № 5

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов рабочих,
не вошедших в ПКГ

Наименование профессий	Квалификационные разряды	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Плотник; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; костюмер;	1-й квалификационный разряд	4 809
	2-й квалификационный разряд	5 088
	3-й квалификационный разряд	5 387

кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор (всех наименований); повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ; швея; маляр; повар детского питания; моторист (машинист); оператор котельной; рабочий зеленого хозяйства	разряд	
	4-й квалификационный разряд	5 718
	5-й квалификационный разряд	6 048
	6-й квалификационный разряд	6 396
	7-й квалификационный разряд	6 762
	8-й квалификационный разряд	7 160

2.3.7 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 20 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждениях работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размере:

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

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде)).

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работникам учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25

Примечания к таблице:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами таблицы № 6 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников учреждений дополнительного образования в соответствии с таблицей №7.

Таблица № 7

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников учреждений дополнительного образования

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (заведующему хозяйством) при наличии собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет, автохозяйство, общежитие, пищеблок и др.) - за хозяйственное обслуживание и осуществление контроля за надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием	до 15

3.4.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 20 процентов - в общеобразовательных учреждениях;
- 5 процентов - в учреждениях дополнительного образования, в дошкольных учреждениях.

3.5. При наличии оснований, указанных в настоящем разделе, выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам образовательного учреждения (инструктор-методист, методист) в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам образовательных учреждений, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников образовательных учреждений. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.3.2. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам учреждений дополнительного образования в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы) за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам по основному месту работы по основной профессии, должности и начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.3.3. Отдельным категориям работников образовательных учреждений дополнительного образования за достижение высоких результатов в соответствии с таблицами 8 и 9:

Таблица № 8

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>Спортсмены-инструкторы за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня, 1-3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ</p> <p>2-3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России</p> <p>4-е место в чемпионате России</p> <p>1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России,</p> <p>1-6-е места в первенствах Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале</p> <p>1-3-е места на чемпионате России, 1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов)</p> <p>1-6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов), 1-3-е места Кубке Европы (финал или сумма этапов)</p> <p>4-6-е места на чемпионате мира, Европы</p> <p>1-6-е места на Олимпийских играх</p> <p>1-3-е места на чемпионате мира, Европы</p>	<p>до 5</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 30</p> <p>до 35</p> <p>до 40</p>
2.	Иной персонал - за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах	до 30

Примечания к таблице 8.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

2. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном локальным нормативным актом.

3. К иному персоналу, которому может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 8, относятся специалисты, служащие и рабочие административно-хозяйственных, вспомогательных подразделений, принимающие участие в подготовке занимающихся.

Таблица № 9

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды) (процентов)	
			тренерскому составу	Руководителя м и иным специалистам
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Олимпийские игры	1-6	10	5
1.2.	Чемпионаты Европы, мира	1-3	10	5
1.3.	Чемпионаты Европы, мира	4-6	10	5
1.4.	Кубок мира	1-6	10	5
1.5.	Кубок Европы, чемпионат России	1-3	10	5
1.6.	Кубок России	1	10	5
1.7.	Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	5	3
1.8.	Чемпионат России	4	5	3
1.9.	Первенство России (юниоры)	1	5	3
1.10.	Первенство Европы, мира	1-6	5	3
1.11.	Первенство России (юниоры)	2-3	5	3
1.12.	Первенство России (старшие юноши)	1-3	3	1
2. В командных игровых видах спорта				
2.1.	Олимпийские игры	1-6	10	5
2.2.	Чемпионаты Европы, мира	1-3	10	5
2.3.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной сборной		10	5
	молодежной сборной		5	3
	юношеской сборной		3	1

Примечания к таблице № 9.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы занимающийся улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Руководителям и иным специалистам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Руководителям такая выплата устанавливается по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, специалистам - на основании приказа руководителя учреждения.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы также устанавливается тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер-преподаватель, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории «тренерский состав» относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

6. К категории иных специалистов, которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 9, относятся: инструктор-методист, старший инструктор-методист, хореограф.

4.3.4. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося) - до 20% (в течение года с даты зачисления) от должностного оклада (ставки заработной платы).

Доплата за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва устанавливается тренерам-преподавателям в случае передачи занимающегося другому тренеру-преподавателю.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №10.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. Премияльный фонд в размере 5% предусматривается при формировании фонда оплаты труда.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Дисциплинарное взыскание является основанием для невыплаты премии по итогам работ за период, в котором в отношении работника было применено дисциплинарное взыскание.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.7.2 Минимальный размер премии за показатель может составлять не менее 5%. При наличии нескольких показателей для премирования работника, размеры показателей могут суммироваться.

В случае наличия у работника дисциплинарного взыскания премирование в таких случаях не производится. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, то он считается снятым.

4.7.3 Заместителю директора по УВР, инструкторам-методистам, методистам, тренерам, педагогическим работникам, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям устанавливаются следующие премиальные выплаты в соответствии с таблицей № 11:

Таблица №11

Показатели установления премии	Диапазон премиальных выплат в % - от 5%
За высокие показатели и результативность участия на областных, Российских, международных соревнованиях	до 50%
Участие в инновационной деятельности, внедрение целевых программ	до 35%
Высокий уровень организации и проведения школьных мероприятий, городского, областного (регионального) уровня, повышающий имидж школы среди обучающихся, родителей, общественности	до 30%
Соблюдение исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе методического и совета, совещаний, комиссий)	до 15%
Качественное обеспечение выполнения муниципального задания в установленные сроки	до 50%
Высокое качество выполнения плана учебно-воспитательной работы, учебно-методической работы	до 25%
Участие в конкурсах педагогического мастерства	до 20%
Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями	до 25%
Актуализация информации о деятельности учреждения на официальном сайте	до 20%
Качественная подготовка мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	до 25%
Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	до 50%
По итогам успешной работы за месяц, квартал, год	до 100%

Заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, заведующему спортивным сооружением, бухгалтеру, инспектору по кадрам, делопроизводителю устанавливаются следующие премиальные выплаты в соответствии с таблицей № 12:

Таблица № 12

Показатели установления премии	Диапазон премиальных выплат в % - от 5%
Участие в благоустройстве здания школы и территории	до 25%
Отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, Госпожнадзору, независимому муниципальному финансовому контролю и пр.	до 100%
Качественная подготовка мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	до 25%
Отсутствие нарушений при заключении муниципальных контрактов и договоров	до 30%
За своевременную подготовку учреждения к новому учебному году и обеспечение круглогодичного безопасного функционирования школы	до 25%
Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями	до 25%
Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	до 50%
Активную работу по укреплению и развитию материальной базы школы	до 20%
Систематическую и результативную работу по экономии энергоресурсов и коммунальных расходов	до 20%
Высокую и качественную организацию работ младшего обслуживающего персонала	до 25%
За качественную подготовку экономических расчетов, штатного расписания на новый учебный год, выполнение мероприятий по укреплению финансово-хозяйственной дисциплины (своевременность, полнота и качество выполнения экономических и бухгалтерских расчетов, составления смет, ПФХД)	до 50%
Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности в вышестоящую организацию, налоговую и внебюджетные фонды, УФК	до 35%
Внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергоресурсов, а так же улучшение условий труда, технике безопасности и пожарной безопасности	до 20%
Своевременное, качественное исполнение приказов, распоряжений, поручений, заданий руководителя	до 30%
Организация проведения мероприятий по технике безопасности и охране труда	до 30%

Отсутствие нарушений техники безопасности и несчастных случаев в учреждении	до 40%
Отсутствие задолженности по платежам и налогам, сборам, пеням, штрафам	до 30%
Своевременная и качественная работа на сайтах bus.gov.ru, закупки-гов, АЦК, РТС- тендер, портал закупок малого объема, Мин. труд, Рос технадзор	до 40%
Контроль за расходами материалов и средств, выделенных на хозяйственные цели учреждения	до 20%
Качественная подготовка документов для заявок на финансирование, своевременное начисление и выплата заработной платы	до 30%
Оперативное и качественное ведение документации и личных дел работников	до 15%
Качественная подготовка мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	до 25%
По итогам успешной работы за месяц, квартал, год	до 100%

Администратору и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие премиальные выплаты в соответствии с таблицей № 13:

Таблица № 13

Показатели установления премии	Диапазон премиальных выплат в % - от 5%
Участие в благоустройстве здания школы и территории	до 25%
За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 30%
Отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, Госпожнадзору, независимому муниципальному финансовому контролю и пр.	до 100%
Качественное и оперативное выполнение других особо важных и особо срочных заданий, а так же разовых поручений руководства	до 50%
Содержание школы в соответствии с требованиями СанПина	до 20%
Быстрое устранение последствий аварий, технических неполадок	до 50%
Активную работу по укреплению и развитию материальной базы школы	до 30%
Систематическую и результативную работу по экономии энергоресурсов и коммунальных расходов	до 25%
Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	до 50%
По итогам успешной работы за месяц, квартал, год	до 100%

4.7.4 Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №14.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования г. Волгодонска молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения (кроме общеобразовательных) I и II групп по оплате труда руководителей	22 959

Примечание к таблице № 15

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.2.3 Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3 С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4 Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям образовательных учреждений по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности образовательной организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в числе показателей эффективности работы руководителя образовательной организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.5 Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6 В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1 Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №16.

Таблица № 16

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
до 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 200	5,0
свыше 200	6,0

5.6.2 Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3 В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4 Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5 Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.7 Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1 Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице №17.

Таблица № 17

**Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количес- тво баллов
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3

		(воспитанника)	
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных	за каждого обучающегося	0,3 0,5
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10 до 30
6	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7	Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося, находящегося на полном государственном обеспечении	0,5
8	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования: спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5

	тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
12	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
13	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	до 30 до 15
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объектов	до 50

15	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
16	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
18	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 17:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

- в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

5.7.2 Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в устанавливаемом ими порядке на основании

соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

5.7.3 Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице №18

Таблица № 18

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда Руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Образовательные учреждения дополнительного образования	свыше 350	до 350	до 250	-
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

5.7.4 МБУДО СШ №6 г.Волгодонска относится к первой группе по оплате труда руководителей по объёмным показателям.

5.7.5 Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

- могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

- могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6 За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2 Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3 В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5 Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6 Работники МБУДО СШ №6 г.Волгодонска включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской)

работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7 Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1 Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

6.7.2 Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

6.7.3 В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.8.2 При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3 Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9 При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника,

если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.10 Для работников образовательных учреждений дополнительного образования устанавливаются:

6.10.1 Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося и (или) спортсмена высокого класса, согласно таблице № 19.

Таблица № 19

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию при наличии квалификационной категории)
1. Личные и командные виды спортивных дисциплин			
1.1.	Олимпийские игры	1-6	до 150
1.2.	Чемпионаты Европы, мира	1-3	до 150
1.3.	Чемпионаты Европы, мира	4-6	до 100
1.4.	Кубок мира	1-6	до 100
1.5.	Кубок Европы, чемпионат России	1-3	до 100
1.6.	Кубок России	1	до 100
1.7.	Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75
1.8.	Чемпионат России	4	до 75
1.9.	Первенство России (юниоры)	1	до 75
1.10.	Первенство Европы, мира	1-6	до 75
1.11.	Первенство России (юниоры)	2-3	до 75
1.12.	Первенство России (старшие юноши)	1-3	до 50
1. Командные игровые виды спорта			
2.1.	Олимпийские игры	1-6	до 150
2.2.	Чемпионаты Европы, мира	1-3	до 150
2.3.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		до 150

	основной сборной		до 100
	молодежной сборной		до 75
	юношеской сборной		до 50

Примечания к таблице № 19:

1. Норматив оплаты труда тренеров - преподавателей устанавливается по наивысшему критерию и действует с момента показанного обучающимся и (или) спортсменом результата в течение 1 календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена и (или) обучающегося может быть установлен:

- с начала календарного месяца, следующего за месяцем в котором обучающийся и (или) спортсмен показал результат, с продлением срока действия норматива оплаты;

- с начала нового финансового года, с продлением срока действия норматива оплаты.

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен и (или) занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда, обучающийся и (или) спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена и (или) обучающегося.

4. В случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера норматива оплаты труда применяется уровень соревнований (графа 2 настоящей таблицы).

5. В пунктах 1.1 - 1.8 раздела 1 настоящей таблицы учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на чемпионатах России - основного состава сборных команд республик, краев, областей и автономных образований; в пунктах 1.9 - 1.12 раздела 1 настоящей таблицы учитываются спортсмены молодежного, юниорского, старшего юношеского возрастов.

Норматив оплаты труда тренеров - преподавателей за подготовку учащихся-спортсменов в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам: общеразвивающим (группы спортивно-оздоровительного этапа) и предпрофессиональным программам (группы этапов начальной подготовки) и программам спортивной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы, согласно таблице № 20

Таблица № 20

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории и образования)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	6	2,2
2.	Этап начальной подготовки	до года	15	6	2,2
		свыше года	14	9	3,6

Примечания к таблице № 20:

1. Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются образовательным учреждением дополнительного образования.

Должностной оклад тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя (графа 5 настоящей таблицы) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством 1 тренера-преподавателя.

3. Минимальные возраст зачисления обучающихся регламентированы образовательными программами и устанавливаются учреждением самостоятельно (дополнительные общеобразовательные программы), либо Федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта (программы спортивной подготовки).

Норматив оплаты труда тренеров - преподавателей, старших тренеров - преподавателей за подготовку одного занимающегося на этапах

спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы, согласно таблице № 21.

Таблица № 21

№ п/ п	Этап подготовки	Период обуче ния	Норматив (в процентах от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории и образования)			Максимальный режим учебно- тренировочной работы (часов в неделю) 1
			Группа видов спорта			
			1	2	3	
1.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2 лет	6	4	5	12
		свыше 2 лет	14	6	10	18
2.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	20	17	17	24
		свыше 1 года	30	20	23	28
3.	Высшего спортивного мастерства	весь период	40	25	35	32

Примечания к таблице № 21:

1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2. При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства - 8 человек; совершенствования спортивного мастерства - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

3. В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры - преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их

труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Группы видов спорта для зачисления детей в образовательные учреждения дополнительного образования по видам спорта согласно таблице № 22.

Таблица № 22

I группа	II группа	III группа
Олимпийские виды спорта		
Неолимпийские виды спорта		
спортивная акробатика, рукопашный бой		

Примечания к таблице № 22:

1. В спортивных школах могут культивироваться только виды спорта, которые включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Минимальный возраст зачисления детей в учреждения дополнительного образования с целью прохождения спортивной подготовки определяется федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

3. При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки минимальный возраст зачисления детей в учреждения дополнительного образования определяется учреждением самостоятельно в соответствии с научно обоснованными принципами спортивной подготовки.

6. Другие вопросы оплаты труда

Руководители МБУДО СШ №6 г.Волгодонска в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с показателями, согласно таблице № 23.

Таблица № 23

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся	0,040	0,034	0,020

При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя

из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с показателями, согласно таблице № 24.

Таблица №24

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом настоящего Положения.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов:

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда работников учреждений за счет средств местного и областного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

- для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

- для заместителей руководителя, главных бухгалтеров - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

Работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждений, не являющихся руководителями учреждений, и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с локальными нормативными актами.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности в объеме, определяемом учреждением.

Приложение 2
к постановлению
Администрации города Волгодонска
от 26.02.2022 № 104

Перечень
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения;
- заместитель директора по УВР;
- главный бухгалтер;
- заместитель директора по АХЧ;
- делопроизводитель;
- бухгалтер;
- специалист по кадрам;
- экономист;
- администратор;
- секретарь-машинистка;
- техник - программист;
- заведующий спортивным сооружением.