

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования Детско-юношеская
спортивная школа села Лопатино

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ с. Лопатино (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ с.Лопатино (далее – образовательная организация), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 протокол 10пр; приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.", Постановление Правительства Пензенской обл. от 24.04.2024 N 261-пП "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области" , Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 29.10.2024) "О минимальном размере оплаты труда", Постановлением Правительства Пензенской области от 17.03.2025 №286 – пП «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 N 261-пП (с последующими изменениями)»;

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

- а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) должностной оклад главного бухгалтера на 30 % ниже должностного оклада руководителя МБУ ДО ДЮСШ с. Лопатино
- в) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы
- е) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;
- ж) установление доплаты до минимального размера оплаты труда .

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

Оклад работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

При каждом изменении МРОТ проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством.

Оклад с учетом индексации выплачивается работникам начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#)

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#) (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных)»

1.5 Конкретный размер выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Организации - бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в образовательных организациях, финансируемых из бюджета Лопатинского района Пензенской области.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций.

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.;

2.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия

получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении [нормы](#) труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (приложение № 1)»

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности)) по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательном учреждении;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

Размер часовой ставки определяется путём деления оклада(ставки) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя(72 часа):

$$\text{Ч}_{\text{см}} = \frac{O_{\phi}^{n.p}}{72}$$

$\text{Ч}_{\text{см}}$ – часовая ставка;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательном учреждении;

72 часа – среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя в профессиональных образовательных организациях (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности).

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в организации дополнительного образования.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Заработная плата педагогических работников определяется, как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

Нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности устанавливаются следующая:

36 часов в неделю добавить следующие должности :

- инструктор - методист ;
- старший методист

30 часов в неделю добавить следующие должности :

- инструктор по физической культуре

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы:

18 часов в неделю добавить следующие должности :

- педагог дополнительного образования;
- тренер - преподаватель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Руководителем организаций принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.10. 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.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.11. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

Перечень выплат за работу в особых условиях работникам образовательных организаций Пензенской области (приложение 5)

2.12. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении №6.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.13. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.14. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\phi}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\phi}^{УВП}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

2.15. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.17. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в [общих положениях](#) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30

(с изменениями и дополнениями).

2.18. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_о^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_о^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

2.19. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.20. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих

федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат.

2.21. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рублей).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" (приложение N 4)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя

образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.22. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети) в размере одного должностного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет) в размере одного должностного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев) в размере одного должностного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке);
- материальная помощь к отпуску в размере двух должностных окладов (ставки).

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда бюджетных образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников),

в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Лопатинского района.

3.2. В образовательных организациях, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- стимулирующей части.

3.3. В образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных организаций.

3.4. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ с. Лопатино формируется на календарный год за счет средств бюджета Лопатинского района, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств бюджета Лопатинского района в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Лопатинского района.

3.5. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников

на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

3.7. Руководителю образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Рекомендуемые оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников государственных образовательных
организаций (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуем ый размер оклада (ставки) педагогическ их работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	16150,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	16800,00
	педагог дополнительного образования	16800,00
	тренер-преподаватель	16800,00
4 квалификационный уровень	старший методист	18200,00

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

<***> Наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного

класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, - 0,036.

**Рекомендуемые оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала образовательных организаций по
профессиональным квалификационным группам общетраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с
приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общетраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих» (с
последующими изменениями))**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Общетраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	кассир	12975,00
Общетраслевые должности служащих третьего уровня		
2 квалификационный уровень		
	электрик	12229,00

Примечание:

<*> Оплата по должностям, относящимся к отраслям «Здравоохранение», «Культура, искусство и кинематография», в образовательных организациях осуществляется по окладам, утвержденным постановлениями Правительства Пензенской области в соответствующих отраслях.

Рекомендуемые оклады

работников государственных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

**Рекомендуемые оклады
прочих работников образовательных организаций из числа учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (в
соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общеотраслевых
профессий рабочих» (с последующими изменениями))**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	вахтёр-гардеробщик	12229,00
	Уборщик территорий	12229,00
	Уборщик служебных помещений	12229,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ДЮСШ с. Лопатино

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций

Критерии назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1400
Квалификационная категория	
Высшая квалификационная категория	4640
Первая квалификационная категория	2320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную

организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;
- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки	Рекомендуемый размер, рублей

	педагогическ ого работника, рублей	
За проверку письменных работ		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	от 940 до 1900	х
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	от 1400 до 2320	х
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д. (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	от 940 до 1900	х
За классное руководство		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	х	3420-5125
- за классное руководство (кураторство) в организациях среднего профессионального образования в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	х	3420-5125
За заведование		
за заведованием вечерним, заочным отделением	х	не более 3250
за заведование кабинетами, лабораториями	х	не более 1400
за заведование учебными мастерскими	х	не более 2780
за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	х	не более 4640
за заведование учебно-опытными (учебными)	х	не более 2320

участками в общеобразовательных организациях, организациях интернатного типа, организациях профессионального образования		
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	х	не более 2320
организация работы предметных кабинетов ГАОУ ДПО "Институт регионального развития Пензенской области"	х	470-950
руководство центрами (отделами, лабораториями) ГАОУ ДПО "Институт регионального развития Пензенской области"	х	1400-3250
количество курируемых педагогических работников ГАОУ ДПО "Институт регионального развития Пензенской области"	х	470-1400
руководство соискателями ГАОУ ДПО "Институт регионального развития Пензенской области"	х	470

П Е Р Е Ч Е Н Ь
выплат за работу в особых условиях работникам образовательных
организаций Пензенской области

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (работа с хлоросодержащими веществами и неорганическими кислотами)	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <u>ст. 153</u> ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам по профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников образовательных организаций,
исчисляемых из оклада работника, и рекомендуемый размер выплат к
окладам**

Таблица № 2

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (рекомендуемые размеры)	
За прием нормативов ГТО	До 0,5
За работу с сайтами	До 0,6
За напряженность и качество работы	До 3,5
За расширение зоны деятельности	До 1,0
За ненормированное рабочее время	До 0,5

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год.