

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа» г. Советска

Документ подписан электронной подписью
Кравченко Игорь Николаевич
Директор
Срок действия с 02.08.2023 до 25.10.2024

И.Н. Кравченко

04» августа 2023 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа» г. Советска

от «04» августа 2023 г.
протокол № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ГОРОДА СОВЕТСКА

Раздел I.
Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного «Спортивная школа» города Советска (далее Положение) разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
 - Закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации",
 - Приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих",
 - Приказа Министерства образования Калининградской области от 22 января 2009г. №62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей»,
 - Решения окружного Совета депутатов Советского городского округа от 25.11.2008 г. № 754 «О переходе муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей на новую систему оплаты труда»
1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования (далее-образовательные учреждения).
 2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
 3. Настоящее Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников образовательных учреждений за счет средств городского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим квалификационным группам (далее-ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
 4. Настоящее Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников образовательных учреждений за счет средств городского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим квалификационным группам (далее-ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
 5. Заработная плата работников образовательных учреждений (с учетом премий и иных

стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения.

Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала;
 - порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
 - порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
 - порядок и условия оплаты труда медицинских работников;
 - социальные гарантии;
 - условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров;
 - другие вопросы оплаты труда.
6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Спортивная школа» (далее Учреждение).
 7. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и (или) средств областного бюджета, при условии их выделения на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.
 8. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
 9. Сложность работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
 10. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) на основании Критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г. № 10191).
 11. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимой для работы по соответствующим профессиям рабочих или занятия соответствующих должностей служащих.
 12. По должностям служащих (профессиям рабочих), размер оклада (должностного оклада, ставки) устанавливается согласно данного Положения.
 13. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательным для включения в трудовой договор.
 14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
 15. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

16. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок) персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.
17. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда:
 - штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения;
 - должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

Раздел II.

Формирование фонда оплаты труда.

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема средств, предусмотренных на оплату труда в местном бюджете и (или) средств областного бюджета, при условии их выделения на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет объема средств, предусмотренных на оплату труда в местном бюджете и (или) средств областного бюджета, при условии их выделения на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда бюджетного учреждения
3. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калининградской области и решениями органов местного самоуправления.
4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).
5. Доля базовой стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и устанавливается на текущий финансовый год. Доля базовой части составляет 80% и стимулирующей соответственно 20%, при условии достаточного выделения денежных средств на обеспечение образовательного процесса и содержания учреждения.
6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:
 - педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (тренер-преподаватель);
 - иные категории педагогических работников;
 - административно-управленческий персонал (руководитель учреждения, заместитель, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
 - учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, заведующий хозяйством, и др.);
 - младший обслуживающий персонал (водитель, уборщик) служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и

сооружений и др.).

7. Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} * \text{пп}, \text{ где}$$

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет в общей базовой части ФОТ 45% на текущий финансовый год.

8. Размеры должностных окладов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа», а также выплат компенсационного характера (в твердой сумме или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, действующим трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами.

3. Раздел III.

Базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда педагогических работников.

1. Базовая часть фонда оплаты труда для тренеров-преподавателей, осуществляющих непосредственно образовательный процесс (ФОТ_{пп}) состоит из общей части (ФОТ_о) 80% и стимулирующая части (ФОТ_{сп}) 20%:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{сп}}$$

Стимулирующая часть доли базовой части фонда оплаты труда в учреждении для тренеров-преподавателей, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{сп}), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами;
- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада тренеров-преподавателей;

2. Общая часть фонда оплаты труда для тренеров-преподавателей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного ученика, норм рабочего времени и численности учеников.
3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».
4. Стоимость 1 ученико-часа — это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей в себя 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.
5. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда бюджетного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4. Раздел IV.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги.

4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} * \text{D}}{(a1*v1 + a2*v2 + a3*v3 + \dots a10*v10 + a11*v11) * 52.}$$

где:

Стп — стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо — общая часть доли базовой части фонда оплаты труда в учреждении для тренеров-преподавателей, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 — количество недель в учебном году;

D — количество учебных недель в учебном году — 46;

a1, a2 ...- количество учащихся;

v1, v2 ... - годовое количество часов по учебному плану группы.

Учебный план учреждения разрабатывает самостоятельно.

4.1. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и не аудиторная занятость.

Аудиторная и не аудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение занятий и подготовка к ним;
- проведение учебно-тренировочных сборов по спортивной направленности;
- дополнительные занятия с учащимися;
- подготовка учащихся к соревнованиям, смотрам;
- методическая работа;
- иные формы работы с учащимися и(или) их родителями (законными представителями).

5. Раздел IV.

Определение размеров должностных окладов педагогических работников (тренеров-преподавателей)

5. Оплата труда тренеров-преподавателей, непосредственно осуществляющий учебный процесс, производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

5.1. Оплата труда тренеров-преподавателей устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по группам видов спорта.

5.2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической и (или) преподавательской работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами

и других конкретных условий учреждения.

5.3. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) за квалификационную категорию по занимаемой должности (А):

- А = 1,20 (для педагогических работников, имеющих высшую квалификацию)
- А = 1,15 (для педагогических работников, имеющих первую категорию)
- А = 1,10 (для педагогических работников, имеющих вторую категорию).

5.4. Дополнительная нагрузка на тренера-преподавателя, обуславливается большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, возрастными особенностями учащихся, спецификой образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в её реализацию, критериями.

5.5. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{Т} * \text{К} * \text{А}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся в классе (группе) в соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14;

Т - количество часов по направлению дополнительного образования в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность направления;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.6. Если у педагога несколько групп или он ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К}_2 \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}_n) \times \text{А}$$

5.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение занятий и подготовка к ним, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, профориентационная работа, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), а также социальными партнерами образовательного учреждения.

5.8. Повышающие коэффициенты в размере 1,20 % за сложность и приоритетность направления деятельности (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

1) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, полевых практик, сложностью технического исполнения работ;

2) специфика образовательной программы, определяемая концепцией программы

развития образовательного учреждения, и учет вклада в ее реализацию данного направления деятельности.

Образовательное учреждение вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями, несовершеннолетними, состоящими на различных видах профилактического учета и др.) в рамках фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

6.1. Рекомендуемые размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

6.2. Базовые размеры должностных окладов педагогических работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» г. Советска, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала образовательных учреждений устанавливаются по профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

6.3. Базовые оклады работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.4. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

6.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к базовому окладу работников, за квалификационную категорию, наличие почетного звания.

6.7. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств.

6.8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.9. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера базового оклада на каждый повышающий коэффициент.

6.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Компенсационные выплаты.

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам муниципального образовательного учреждения к базовому окладу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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).

7.2. Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

7.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов базового оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.7. Сверхурочное время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

7.8. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

7.9. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

8. Стимулирующие выплаты.

8.1. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу работникам образовательного учреждения разработано положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения».

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

9.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

9.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу (педагогический персонал) возглавляемого им учреждения.

9.4. Порядок определение размера должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется учредителем.

9.5. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю образовательного учреждения с учетом исполнения образовательным учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых учредителем.

9.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ производятся заместителям, главным бухгалтерам в соответствии с критериями, определяемыми коллективными договорами, соглашениями, нормативными локальными актами учреждений.

9.7. Размер должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

10.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной плате, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области (ст. 133.1 ТК РФ, Закон Калининградской области от 03.12.2007 №191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области»).