

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 Е.В. Демьянок

«__» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО
г. Мурманска ДЮСШ № 4
 А.Н. Черепанов

«__» _____ 2015 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета
по образованию администрации
города Мурманска

 В.Г. Андрианов

«__» _____ 2015 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей г. Мурманска
детско-юношеской спортивной школы № 4**

Мурманск
2015

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей г. Мурманска детско-юношеской спортивной школы № 4, подведомственного комитету по образованию администрации города Мурманска (далее – Положение), разработано на основании постановления администрации города Мурманска от 04.07. 2013 №1698 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска», приказа комитета по образованию администрации города Мурманска от 20.08.2013 № 910 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеской спортивной школы № 4, подведомственного комитету по образованию администрации города Мурманска (далее – учреждение), которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- л) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности,

типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается и утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска (далее - Комитет).

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

а) размеры:

- окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

б) порядок формирования фонда оплаты труда;

в) перечень, порядок и условия установления:

- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- доплат до размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

г) порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.5. Заработная плата работников учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных Комитетом, и средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов) работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и квалификационному уровню, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждения, учитывающих:

- специфику работы в учреждении и особенности труда работников учреждения;
- квалификационную категорию.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативно-правовом акте учреждения).

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет:

- для педагогических работников учреждения - не более 30 процентов;
- для работников учреждения (за исключением педагогических работников) - не более 15 процентов.

2.4. При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства на выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.5. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений, предусматриваются отдельно и осуществляются за счет средств соответствующих бюджетов.

2.6. Средства на оплату труда, полученные от иной, приносящей доход, деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.7. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы),

направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений устанавливается приказом Комитета.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.1.2. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.4. Размер оклада (должностного оклада) по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.5. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры окладов с учетом уровня профессиональной квалификационной группы по должностям

работников образования согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

3.1.6. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских работников, общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов согласно **Приложению № 2** к настоящему Положению.

3.1.7. Оплата труда тренеров - преподавателей по спорту может производиться за учебно-преподавательскую работу по нормативам за одного занимающегося. Размер повышающего коэффициента за учебно-преподавательскую работу по нормативам и порядок его применения устанавливается в зависимости от этапов подготовки, уровня подготовленности занимающихся, видов спорта.

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества. Значения коэффициентов норматива представлены в **Приложении № 3**.

3.1.8. Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку спортсменов высокого класса производится согласно нормативу. Размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в зависимости от уровня соревнований, занятого призового места и представлены в **Приложении № 4**.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат,

размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда, спортсмен не показал указанного в **Приложении № 4** результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В **Приложении № 4** для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

3.1.9. Форма и система оплаты труда в учебно-тренировочных группах (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с Комитетом.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

3.2.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- по уровню профессиональной квалификационной группы;
- за специфику работы в отдельных учреждениях;
- за квалификационную категорию.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новые оклады (должностные оклады), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.2.2. Значения коэффициентов в соответствии с квалификационной категорией:

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, получивших вторую квалификационную категорию до 01.01.2011 года, - 1,05 (до окончания действия решения аттестационной комиссии);

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую квалификационную категорию, - 1,15.

3.2.3. Коэффициент специфики работы для тренеров-преподавателей, на этапе совершенствования спортивного мастерства устанавливается в размере до 1,15 к окладу (должностному окладу), заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.2.4. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

3.2.5. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера (**Приложение № 5**):

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- многосменный режим работы.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.4. Руководитель учреждения обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам учреждения не устанавливаются.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.4.2. Наименование, условия и размеры стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Средства, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплату стимулирующего характера.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и/или внебюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации, органов самоуправления учреждения.

3.5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы

3.5.1. Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

3.5.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

3.5.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.5.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и

выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.5.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка

4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя.

4.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Комитета.

По решению Комитета к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности руководителя.

4.5. Размер оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитанной за календарный год, устанавливается в кратности не более 5.

5. Заключительные положения

5.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в него все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Инструктор-методист, социальный педагог, тренер-преподаватель	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 5 лет	6 400
	5 – 10 лет	6 592
	10 – 20 лет; 0 – 3 лет*	6 688
	свыше 20	6 782
	II квалификационная категория	6 937
	I квалификационная категория	7 113
	высшая квалификационная категория	7 385
* должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы с высшим образованием свыше 10 лет.		

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

**Размеры окладов
работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым должностям
служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Секретарь, секретарь-машинистка	2 562

Примечание:

* размеры должностных окладов (окладов) работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858), от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191).

**Размеры окладов
медицинских работников учреждения по профессиональным
квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (оклад) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра Медицинская сестра по массажу	4 773

Примечание:

размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190).

**Размеры окладов
работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность
по общетраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщица)	2 356
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 562
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2 909
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	3 324

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25-50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Размер коэффициента норматива

Этапы подготовки	Период обучения	Коэффициент норматива тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося		Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час/неделю)
		Группы видов спорта		
		1 группа	2 группа	
Учебно-тренировочный	До 2х лет	0.06	0.04	12
	Свыше 2х лет	0.14	0.10	18
Спортивного совершенствования	До года	0.20	0.17	24
	Свыше года	0.30	0.23	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период	0.40	0.35	32

Оплата тренеров-преподавателей по видам спорта

1 группа	2 группа
бокс дзюдо лыжные гонки художественная гимнастика настольный теннис	баскетбол волейбол футбол пауэрлифтинг шахматы

Размер коэффициента повышенного норматива

Уровень соревнований	Занятое место	Коэффициент повышенного норматива тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного спортсмена
1	2	3
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. - Олимпийские игры	1-6	до 1,5
1.2. - Чемпионат мира, чемпионат Европы	1-3	до 1,5
1.3. - Чемпионат мира чемпионат Европы	4-6	до 1
1.4. - Кубок мира	1-6	до 1
1.5. - Кубок Европы, чемпионат России	1-3	до 1
1.6. - Кубок России	1	до 1
1.7. - Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира	участие	до 0,75
1.8. - Чемпионат России	4	до 0,75
1.9. - Первенство России (юниоры)	1	до 0,75
1.10. - Первенство Европы, Мира	1-6	до 0,75
1.11. - Первенство России (юниоры)	2-3	до 0,5
1.12. - Первенство России (старшие юноши)	1-3	до 0,5
2. В командных игровых видах спорта		
2.1. - Олимпийские игры	1-6	до 1,5
2.2. - Чемпионат мира, Европы	1-3	до 1,5
2.3. -Официальные международные соревно- вания с участием сборной команды России (основной состав)		до 1
(молодежный состав)		до 0,75
(юношеский состав)		до 0,5

Примечание:

Размер коэффициента повышенного норматива устанавливается со дня, показанного спортсменом результата, и сохраняется в пределах фонда оплаты труда до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня, на основании выписки из протокола соревнований.

Если в период действия, установленного размера повышенного норматива тренеру - преподавателю, спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышенного норматива увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат	Размер
1. Доплата к окладу (должностному окладу) за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
1.1. с тяжелыми и вредными условиями труда	До 12 %
2. Доплата к окладу (должностному окладу) за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
2.1. За работу в ночное время	35%
2.2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3. Доплата к окладу (должностному окладу) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	По соглашению сторон трудового договора
4. Районный коэффициент и процентная надбавка к за работной плате за работу в районах Крайнего Севера	В соответствии с ТК РФ

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденным постановлением администрации города Мурманска от 04.07.2013 № 1698 и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам.

1.2. Основное назначение надбавок стимулирующего характера состоит в том, чтобы стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня профессионального мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в той или иной сфере производственной деятельности и компенсации повышенной интенсивности труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения профсоюзной организации.

1.5. Выплаты стимулирующего характера не относятся к обязательным выплатам, носят характер стимулирования результативности работы и достижения результатов в обучении воспитанников. Основным критерием для осуществления данных выплат является результативность труда работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и напряжённость работы (участие в выполнении срочных или важных работ);
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за работу с детьми из неблагополучных семей;
- выплаты за почётное звание, учёную степень, учёное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;
- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

1.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Стимулирующие надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полгода или год. Надбавки устанавливаются приказом директора.

Доплаты и надбавки не начисляются лицам, находящимся в отпуске, работающим в школе по совместительству. Работникам, не проработавшим полный расчётный период, стимулирующие надбавки начисляются с учётом фактически отработанного времени.

Стимулирующая надбавка устанавливается работнику в зависимости от выполнения показателей, установленных приложением 6. Надбавка не устанавливается работникам, имеющим дисциплинарные взыскания на весь период их действия.

1.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо

отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

1.8. В данное Положение о стимулирующих надбавках могут вноситься изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам устанавливаются гарантированные доплаты за почётное звание:

«Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры»,

«Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» в размере 10 % должностного оклада.

Работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 15 % должностного оклада.

Работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 20 % должностного оклада.

2.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, напряжённость (участие в выполнении срочных или важных работ), высокие результаты работы устанавливается работникам на определённый срок и максимальным размером не ограничивается.

2.3. На выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда (надбавки и премии) направляются средства, составляющие не менее 50 % стимулирующего фонда учреждения.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда.

Размеры надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться в зависимости от срока и результатов труда работников.

Показателями, влияющими на уменьшение размера стимулирующих надбавок либо их полной отмены, являются:

2.4.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровью детей, правил техники безопасности;

2.4.2. Низкая посещаемость занятий обучающимися;

2.4.3. Несвоевременная сдача рабочей документации;

2.4.4. Несоблюдение правил техники безопасности и охраны труда;

2.4.5. Снижение эффективности работы.

2.5. Надбавка не устанавливается работнику, имеющему административное взыскание на весь период его действия.

2.6. Изменение, уменьшение, полная отмена надбавок стимулирующего характера оформляются приказом руководителя учреждения и на основании представления заместителя директора по УВР, руководителя структурного подразделения или по решению руководителя.

2.7. При оценке профессиональной деятельности работников учреждения учитываются следующие показатели:

2.7.1. Результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем учреждения;

2.7.2. Результаты, полученные в рамках общественной оценки.

2.8. За качественное выполнение работы, успешное проведение мероприятий работнику могут устанавливаться премии единовременно.

2.9. Надбавка руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета.

3. Перечень видов деятельности и размер надбавки за организацию этой деятельности в % отношении к должностному окладу(окладу).

3.1. Надбавки за высокую результативность работы, напряжённость интенсивность и труда. Надбавки устанавливаются на определённый срок (1-12 месяцев) приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета за выполнение следующих показателей:

за оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию до 50% должностного оклада.

Надбавка устанавливается за оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, качественный уровень подготовки исходящих документов, в первую очередь по выполнению поручение начальника, подготовки информационно-аналитических и методических материалов. Надбавки не выплачиваются полностью или частично за конкретные упущения в работе, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством (прогул, нахождение на рабочем месте в нетрезвом виде). Работнику, проработавшему неполный учётный период, за который выплачивается надбавка, и прекратившему трудовые отношения в связи с призывом на службу в Вооружённые Силы России, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, переходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата надбавки производится за фактически отработанное время. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и выполнения работ. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы с момента выхода соответствующего приказа.

3.2. Надбавки за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы.

Надбавки устанавливаются за высокую исполнительскую дисциплину и высокую степень ответственности работника за подготовку информационно-аналитических и методических материалов. Надбавки устанавливаются на определённый срок (1-12 месяцев) приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета в размере до 30% должностного оклада .

3.3. Надбавки за профессиональное мастерство выплачиваются работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приёмами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность, за выполнение следующих показателей:

3.3.1. Овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей. Надбавка устанавливается за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления; представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности; освоение новых технических средств и методов работы. Надбавки устанавливаются на определённый срок (1-12 месяцев) приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета в размере до 30% должностного оклада.

3.4. Разовые надбавки за участие в конкурсах, фестивалях («Сердце отдаю детям», «Лучший детский тренер» и т.д.):

- городских	за 1 место	50%	- областных	за 1 место	75%
	за 2 место	35%		за 2 место	50%
	за 3 место	20%		за 3 место	30%
- республиканских	за 1 место	100%			
и международных	за 2 место	75%			
	за 3 место	50%			

Надбавки за участие в конкурсах, фестивалях выплачиваются на основании приказа директора учреждения в течение календарного года со

дня проведения конкурса, фестиваля. Наличие призового места подтверждается копией диплома, приказа вышестоящей организации или других аналогичных документов.

3.5. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении. Руководитель учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом может установить надбавки не педагогическим работникам за продолжительность непрерывной работы в МБОУ ДОД ДЮСШ в процентах к окладу по основной работе. В случае, когда работник занят по основной и совмещаемой должности в пределах 1 ставки (0.75 по основной должности и 0.25 по совмещаемой), надбавка ему выплачивается по обеим должностям.

Наименование выплаты	Стаж	% к окладу
За непрерывную работу в ДЮСШ	от 3 до 8 лет	до 10%
	от 8 до 13 лет	до 15%
	от 13 до 18 лет	до 20%
	свыше 18 лет	до 25%

Изменение размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

3.6. Во всех случаях, когда надбавки и доплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада (должностного оклада), без учёта повышений, других надбавок и доплат, предусмотренных настоящим Положением.

4. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

Категории должностей	Показатели	Размер доплат абсолютных размерах (руб.)
Педагогический персонал	1. Подготовка призеров и победителей соревнований следующих уровней: - городского - регионального - федерального - всероссийского - международного	до 100 до 300 до 1500 до 2000 до 2500
	2. Разработка образовательных программ, методических разработок	до 3000
	3. Сохранность контингента воспитанников	до 1200
	4. Участие в организации и проведении соревнований	до 1500
	5. Подготовка спортсменов-разрядников, КМС, МС	до 2500
	7. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году и ремонтных работах	до 2000
	8. Особые условия работы в ДЮСШ	до 1000
	9. Проведение культурно-массовых мероприятий в группах	до 1000
	10. Внеплановое повышение квалификации	до 2000
	11. Участие в организации и проведении учебно-тренировочных сборов	до 1000
	12. Участие в конкурсах педагогического мастерства	до 2000
	13. Получение грамот и наград вышестоящих организаций	до 1500
	14. Представление опыта работы	до 1000
	15. Внедрение новых методик обучения, программ	до 1000
	16. Организация и совершенствование методического обеспечения учебно-тренировочного процесса, содействие деятельности методических объединений	до 1000
	18. Подготовка помещений к соревнованиям	до 500
	19. Руководство методическим объединением	до 1000
	20. Использование в работе сложного для исполнения и постоянное обновление музыкального материала	до 1500
	21. Отсутствие травматизма за период работы	до 1000
	22. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями, в том числе участие в проведении ремонтных работ	до 1000
	23. Создание условий для обеспечения стабильной работы учебных групп и сохранность контингента в группах: начальной подготовки не ниже 70%; в учебно-тренировочных не ниже 85%	до 1200
	24. За достижение высоких результатов воспитанников: - динамика роста индивидуальных показателей физической подготовленности;	до 3000

	<ul style="list-style-type: none"> - уровень усвоения объёмов учебно-тренировочных нагрузок; - динамика спортивных достижений; - выполнение нормативов массовых разрядов. 	
	25. Работа в тренерских и методических советах; за работу секретаря	до 300
	26. Рост профессионального мастерства	до 2000
	27. Экспериментальная работа	до 1500
	28. Организационная, методическая и инновационная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> - подготовка документации к новому учебному году; - подготовка и проведение соревнований, турниров; - подготовка и проведение концертов на различных площадках города и области; - организация городских массовых мероприятий для обучающихся 	до 1500
	29. Работа с родителями и родительским комитетом в вечернее время	до 300

Пропикуровано, пронумеровано и скреплено
печатью на 20 листах Председателя Комитета по
образованию администрации города Мурманска

