

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЛИДЕР»**
617060, Пермский край, г. Краснокамск. ул. Большевикская 56, тел.: (34273) 7-31-42

01.02.2017г.

№ 11.1-0

ПРИКАЗ

**«Об утверждении Положения по
формированию системы оплаты труда,
доплатах, надбавках и стимулировании
работников МБУ ДО «ДЮСШ «ЛИДЕР»»**

В соответствии с Постановлением администрации Краснокамского муниципального района от 16.12.2015 №1038 «Об утверждении Положения по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района» (с изменениями от 17.05.2016 №286, от 16.08.2016 №486, от 19.01.2017 №26-п "О внесении изменений в Положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района")

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01 февраля 2017 года прилагаемое Положение по формированию системы оплаты труда, доплатах, надбавках и стимулировании работников МБУ ДО «ДЮСШ «ЛИДЕР» согласно приложению.
2. Ознакомить работников учреждения с введением нового Положения по формированию системы оплаты труда, доплатах, надбавках и стимулировании работников.
3. Признать утратившим силу Положение по формированию оплаты труда, доплатах, надбавках и стимулировании работников МБУ ДО «ДЮСШ «ЛИДЕР» от 10 июня 2016 года.
4. Разместить Положение на официальном сайте учреждения в сети интернет.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО
«ДЮСШ «ЛИДЕР»



В.Ф. Потапов

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель совета трудового
коллектива

М.Н. Шилоносков

Директор МБУ ДО
ДЮСШ «Лидер»

В.Ф. Потапов

«01» февраля 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления по спорту и
физической культуре администрации
Краснокамского муниципального
района

А.Ф. Гайфиев

«01» февраля 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**по формированию системы оплаты труда, доплатах, надбавках
и стимулировании работников МБУ ДО ДЮСШ «Лидер»**

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1. К компетенции муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы «ЛИДЕР» относится установление заработной платы работникам, ведущих в данном учреждении свою трудовую деятельность, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп.10, п.2 ст.32 Закона РФ «Об образовании»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол №12), постановлением администрации Краснокамского муниципального района от 17 февраля 2015 г. № 274 «О мерах социальной поддержки педагогических работников муниципальных образовательных учреждений в сфере образования, финансируемых за счет средств бюджета Краснокамского муниципального района», постановлением главы Краснокамского муниципального района от 20 августа 2009 г. № 293 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснокамского муниципального района» администрации, постановлением администрации Краснокамского муниципального района от 16.12.2015 №1038 «Об утверждении Положения по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района» (с изменениями от 17.05.2016 №286, от 16.08.2016 №486, от 19.01.2017 №26-п "О внесении изменений в Положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района").

1.3. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-

юношеская спортивная школа «ЛИДЕР» (далее – Учреждение) и вводится в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.4. Система оплаты труда в МБУ ДО «ДЮСШ «Лидер», включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается коллективным договором и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда рабочих Учреждения общепрофессиональных профессий устанавливаются нормативным правовым актом главы Краснокамского муниципального района.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- с учетом мнения представительного органа работников (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.7. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- фонда заработной платы тренеров – преподавателей, состоящий из: установленных должностных окладов (тарифных ставок, окладов), ставок заработной платы по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 6) или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 7);

- должностных окладов остальных работников учреждений физической культуры и спорта;

- выплат компенсационного характера, размеры и условия осуществления которых устанавливается коллективным договором, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно настоящего Положения. (Раздел 4.3)

- выплат стимулирующего характера (доплаты, надбавки), которые производятся в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения. (Раздел 5)

- выплат за первую квалификационную категорию;

- выплат за присвоение высшей квалификационной категории, выплаты работникам, удостоенным государственных наград, выплаты за отраслевые награды и иные выплаты указанные в нормативном правовом акте администрации Краснокамского муниципального района;

Выплаты за присвоение высшей квалификационной категории, выплаты работникам, удостоенным государственных наград, выплаты за отраслевые награды и иные выплаты устанавливаются отдельным нормативным правовым актом администрации Краснокамского муниципального района «О мерах социальной поддержки

педагогических работников муниципальных образовательных учреждений в сфере образования, финансируемых за счет средств бюджета Краснокамского муниципального района» и выплачиваются в рамках целевой субсидии из бюджета Краснокамского муниципального района»

1.8. Руководитель МБУ ДО «ДЮСШ «Лидер» формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (эффективных контрактов) как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета Краснокамского муниципального района, а также от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения определяется исходя из размера нормативных затрат на оказание муниципальной услуги, утвержденного в установленном порядке, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг Учреждением в соответствующем финансовом году.

2.3. Объем от приносящей доход деятельности Учреждения на оплату труда работников определяется исходя из планируемых доходов от оказания платных образовательных услуг на очередной финансовый год и утверждаются Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Расходы на оплату труда составляют не более 60% включая начисления на оплату труда, выплаты стимулирующего характера от общей суммы поступивших доходов согласно «Положения об оказании дополнительных платных образовательных услуг», утвержденного Приказом руководителя Учреждения от 27.02.2017г. № 18.1-о.

2.4. Размер премии руководителю Учреждения за счет средств поступивших от приносящей доход деятельности или платных услуг устанавливается решением Учредителя до 10% от суммы поступивших доходов.

2.5. Руководитель Учреждения осуществляет формирование фонда оплаты труда работников Учреждения с соблюдением условий, установленных статьей 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.6. Фонд оплаты труда (далее-ФОТ) включает:

- базовый фонд (далее – ФОТ баз);
- стимулирующий фонд (далее ФОТ ст).

2.7. Базовый фонд включает в себя:

- фонда заработной платы тренеров – преподавателей, состоящий из: установленных должностных окладов (тарифных ставок, окладов), ставок заработной платы по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 6) или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 7);

- должностных окладов остальных работников учреждений физической культуры и спорта;

-выплат за первую квалификационную категорию;

Выплата за I квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации и составляет до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы работника).

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы,

рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

- компенсационные выплаты.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений.

2.8. Стимулирующий фонд включает в себя:

- выплаты за участие в подготовке спортсменов высокого класса;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты молодым специалистам;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующая часть рассчитывается без учета:

- выплат за первую квалификационную категорию;

- выплат за присвоение высшей квалификационной категории, выплат работникам, удостоенным государственных наград, выплат за отраслевые награды и иные выплаты указанные в отдельном нормативном правовом акте администрации Краснокамского муниципального района, которые выплачиваются в рамках целевой субсидии из бюджета Краснокамского муниципального района.

2.9. Доля базового фонда и стимулирующего фонда оплаты труда учреждения планируется согласно таблице 1.

Таблица 1

Тип учреждения	Доля базового фонда в общем фонде оплаты труда, %	Доля стимулирующего фонда в общем фонде оплаты труда, %
ДЮСШ (Детско-юношеская спортивная школа)	70	30

2.10. Предельная доля административно – управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ составляет не более 40% (без учета педагогической нагрузки, социальных гарантий, предусмотренных нормативными документами администрации Краснокамского муниципального района, материальной помощи, выплат за звание).

2.11. Руководитель МБУ ДО «ДЮСШ «Лидер» по согласованию с учредителем в конце финансового года может увеличить фонд оплаты труда работников учреждения за счет перераспределения расходов на текущее содержание и начисления на оплату труда работников при отсутствии кредиторской задолженности по всем статьям.

Перераспределение средств направляются на выплаты стимулирующего характера.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Оплата труда специалистов, служащих и рабочих осуществляется на основе схем должностных окладов, которые определяют фиксированные размеры должностных окладов работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления существующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Наименование должностей, профессий в штатном расписании и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в Постановлении Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристиках по общеотраслевым профессиям рабочих», от 21 августа 1998г. №31 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Постановлении Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2002 №787 «О

порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.04.2014 №193-н, 08.09.2014 №630-н, 06.05.2015 №276-н, 28.10.2015 № 798н; 06.10.2015г. №691н; 04.08.2014г. №524н; 10.09.2015г. №625н, 22.12.2014 №1061-н.

3.2. Фиксированные размеры должностных окладов (тарифных ставок, окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и в соответствии с присвоенной категорией приведены в таблицах 2; 2,1;2,2;

Схема должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников

Таблица 2

Квалификационные уровни, должности специалистов и служащих	Фиксированный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень Тренер, тренер-преподаватель	6165
3 квалификационный уровень Старшие: тренер-преподаватель	7094

Схема должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Таблица 2.1

Квалификационные уровни, должности специалистов и служащих	Фиксированный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень Спортсмен-инструктор (звание КМС)	5016
1 квалификационный уровень Спортсмен-инструктор (звание МС)	5472
1 квалификационный уровень Спортсмен-инструктор (звание МСМК)	6840

Схема должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей специалистов и служащих

Таблица 2.2

Квалификационные уровни, должности специалистов и служащих	Фиксированный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня	
Секретарь-делопроизводитель	4893
Дежурный по спортивному залу	4620
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня	
Заведующий хозяйством	5131
Подсобный рабочий	4240

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствие занимаемой должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВОГО ФОНДА

4.1. Базовый фонд тренерско-преподавательского состава

4.1.1. В соответствии с Положением по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района в учреждении оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 5) или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 6) исходя из установленного размера ставки.

Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

Нормативы по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки, приведенных в таблице 3.

Таблица 3

Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	10	15-20	30	До 6
Начальной подготовки	До года	10	14-16	30	6
	Свыше одного года	10	12-14	24	8
Учебно-тренировочный	Начальной специализации	8	10-12	14	12
	Углубленной специализации	5	8-10	12	18
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	4-8	10	24
Высшего спортивного	Весь период	1	1-3	8	32

мастерства					
------------	--	--	--	--	--

В соответствии с законодательством РФ норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю. (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (номах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.1.2. Размер нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в таблице 4

Таблица 4

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада)	
		Группы видов спорта	
		I (бокс)	II (каратэ (киокусинкай), кикбоксинг)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До одного года обучения	3	3
	Свыше 1 года обучения	6	5
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальной специализации	9	8
	Углубленной специализации	15	13
Этап спортивного совершенствования	Весь период	39	34
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	46	41

Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых непосредственно учреждением и оформляется приказом директора спортивной школы.

Учащиеся зачисляются на этап спортивного совершенствования и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

4.1.3. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса (Таблица 5).

Таблица 5

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за

			подготовку одного спортсмена высокого класса
	2	3	4
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.			
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200
	Чемпионат мира	1	
1.2.	Олимпийские игры	2 - 6	до 150
	Чемпионат мира	2 - 3	
	Чемпионат Европы	1 - 3	До 120
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 3	До 80
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)		
1.3.	Чемпионат мира	4 - 6	до 120
	Чемпионат Европы	4 - 6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6	До 120
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	До 60
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100
	Чемпионат мира	участие	До 120
	Чемпионат Европы	участие	До 100
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6	До 40
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
1.5.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3	До 80
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3	До 60
1.6.	Чемпионат России	4 - 6	до 80
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
1.7.	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3	
	Первенство мира (юноши, девушка)	1-3	
	Первенство Европы (юноши, девушки)	1 - 3	
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1 - 3	до 60
1.9.	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6	
	Первенство России (юноши, девушки)	1 - 3	
1.10.	Первенство России (юноши, девушки)	4 - 6	до 50

4.3. Компенсационные выплаты

4.3.1. В учреждении устанавливается следующий перечень компенсационных выплат:

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

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

4.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Пермского края.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно настоящего Положения.

4.3.4. При введении настоящей системы оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются до 12 процентов от установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты составляет 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554)

4.3.6. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.3.7. 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 до 200%.

4.3.8. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам, - в размере не менее двойной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день установлено в коллективном договоре.

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

4.3.10. Работникам чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20 процентов от установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Конкретный перечень работников, которым может повышаться должностной оклад, определяется руководителем учреждения.

4.3.11. На основании заключенного регионального соглашения о минимальной заработной плате в Пермском крае работникам учреждения устанавливается компенсационная доплата для доведения заработной платы до минимальной заработной платы в Пермском крае, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Председатель совета трудового коллектива).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, так и в абсолютном значении.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий (особо важными считаются работы и мероприятия, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, ответственности и значимости).

Установление доплат и надбавок производится по приказу директора ДЮСШ "Лидер".

Размеры доплат и надбавок (стимулирующих выплат) устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном значении, к должностным окладам (ставкам), и складываются из нескольких пунктов данного положения.

Размер доплат и надбавок устанавливается как на учебный год, так и по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год.

При изменении качества или условий работы, установленная надбавка может быть пересмотрена или снята в течение года приказом директора.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. Администрация (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер, секретарь)

5.1.1	За работу не связанную с прямыми функциональными обязанностями		до 50%
5.1.2	За сложность и напряжённость работы		до 150%
5.1.3	За подготовку школы к новому учебному году		до 50%
5.1.4	За качественную организацию соревнований, методических занятий, спортивно-массовых мероприятий		до 80%
5.1.5	За проведение соревнований в масштабе поселка, города, края		до 80%
5.1.6	За укрепление школы квалифицированными кадрами		до 35%
5.1.7	За эффективное руководство и контроль над учебно-воспитательным процессом и хозяйственной деятельностью		до 45%
5.1.8	За награждение почетной грамотой		до 50%
5.1.9	По итогам квартала	130%	или до 15000 рублей
5.1.10	По итогам месяца	100%	или до 7000 рублей
5.1.11	По итогам учебного, календарного года	180%	или до 20000 рублей
5.1.12	За качественное совмещение должностей		до 100%
5.1.13	За укомплектованность школы (95% от нормативного количества обучающихся)		до 60%
5.1.14	За своевременную аттестацию педагогического коллектива		до 30%
5.1.15	За обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения		до 20%
5.1.16	За организацию работы обслуживающего персонала		до 30%
5.1.17	За публикацию и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации		до 5%
5.1.18	За подготовку и работу в летней оздоровительной кампании		до 100%
5.1.19	За отсутствие жалоб (претензий) от потребителей услуг		до 20%
5.1.20	За своевременное и достоверное размещение информации на сайтах bus.gov.ru., bor20.mzservice.ru и иных сайтах.		до 40%

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения устанавливаются с учетом следующих рекомендуемых показателей:

- укомплектованность учреждения (% от нормативного количества занимающихся);
- результативность образовательной деятельности в учреждении;
- инновационная деятельность (владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами);
- своевременная аттестация педагогического коллектива;
- результативное участие на местном, краевом, межрегиональном уровне;
- своевременная сдача статистической отчетности;

- отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.
- своевременность и полнота выполняемых обязанностей
- наличие положительных отзывов о работе
- выполнение муниципального задания учреждением (отчет МЗ);
- своевременное и достоверное размещение информации на сайтах bus.gov.ru., bor20.mzservice.ru, zakupki.gov.ru и иных сайтах;

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом следующих рекомендуемых показателей:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы трудовым обязанностям;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств;
- своевременное производство начислений и перечислений платежей;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды;
- отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества (акты проверок);
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (акты проверок, предписания);
- отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы и нарушений сроков предоставления отчетности;
- своевременное и достоверное размещение информации на сайтах bus.gov.ru., bor20.mzservice.ru, и иных сайтах;
- отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.
- эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.2. Тренерам-преподавателям

5.2.1	За качественную организацию и проведение соревнования и спортивно-массовых мероприятий	до 40%
5.2.2	За работу не связанную с прямыми функциональными обязанностями	до 50%
5.2.3	Зачисление спортсмена в сборную РФ	до 160%
5.2.4	Зачисление спортсмена в сборную края	до 80%
5.2.5	За совмещение групп	до 50%
5.2.6	За награждение почетной грамотой	до 50%
5.2.7	За работу по оздоровлению детей в каникулярное время	до 100 %
5.2.8	За подготовку спортсменов-разрядников	МС до 60% КМС до 30% 1 разряд до 10%
5.2.9	За сохранность контингента обучающихся в группах УТГ и СС на конец учебного года	до 60%
5.2.10	По итогам месяца	100% или до 7000 рублей
5.2.11	По итогам квартала	130% или до 15000 рублей
5.2.12	По итогам учебного, календарного года	180% или до 20000 рублей

- 5.2.13 Сдача отчетной документации в установленные сроки, в требуемом качестве и объеме до 30 %
- 5.2.14 Соблюдение расписания занятий учебных групп и графика работы. Выполнение образовательной и (или) спортивной программ в полном объеме до 30 %
- 5.2.13 Отсутствие жалоб со стороны законных представителей об условиях и качестве реализации дополнительных образовательных программ до 20%
- 5.2.14 За участие и подготовку к спортивным соревнованиям высшего класса согласно Таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена	
			постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.				
1.1.	Олимпийские игры	1	До 20	До 10
	Чемпионат мира	1		
1.2.	Олимпийские игры	2 - 6	До 16	До 8
	Чемпионат мира	2 - 3		
	Чемпионат Европы	1 - 3		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 3		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
1.3.	Чемпионат мира	4 - 6	До 12	До 7
	Чемпионат Европы	4 - 6		
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3		
	Чемпионат России	1 - 3		
	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
1.4.	Олимпийские игры	участие	До 10	До 5
	Чемпионат мира	участие		
	Чемпионат Европы	участие		
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6		
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	1 - 3		

	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	1 - 3		
1.5.	Чемпионат России	4 - 6	До 8	До 3
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3		
	Первенство мира (юниоры, юниорки)	4 - 6		
	Первенство Европы (юниоры, юниорки)	4 - 6		
	Первенство России (юниоры, юниорки)	1 - 3		
	Первенство мира (юноши, девушки)	1 - 3		
	Первенство Европы (юноши, девушки)	1 - 3		
1.6.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры, и юниорки, юноши и девушки)	1 - 3	До 5	До 2
	Первенство России (юниоры, юниорки)	4 - 6		
	Первенство России (юноши, девушки)	1 - 3		
1.7.	Первенство России (юноши, девушки)		До 5	До 2
		4 - 6		
		участие	До 3	До 1
1.8.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	До 4	До 1
		2-3	До 2	До 1

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной плате работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течении одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия

5.2.15 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Таблица 7

Таблица 7

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада, ставки заработной платы
Выполнение программ	80% занимающихся,	До 30

спортивной подготовки	успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	
Качество спортивной подготовки	5% занимающихся получивших спортивный разряд	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов РФ, федеральных округов	1-3 места	До 40%
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов РФ, кубках субъектов РФ, первенствах субъекта РФ, других официальных спортивных соревнованиях субъектов РФ, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	До 35

Критерии и показатели оценки эффективности качества деятельности тренерско-преподавательского состава устанавливаются с учетом следующих рекомендуемых показателей:

Выплаты за качество выполняемых работ производится в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации:

- выполнение программ спортивной подготовки и качество спортивной подготовки
- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- результативность (количество победителей) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня – на муниципальном уровне, региональном, федеральном и международном;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- участие в летней оздоровительной кампании;
- отсутствие жалоб со стороны законных представителей об условиях и качестве реализации дополнительных образовательных программ;
- выполнение муниципального задания исходя из фактически оказанных муниципальных услуг по объему и качеству на основании отчетных данных за кварталы, год;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

5.3 Выплаты в течение года (руководителю, зам.руководителя, главному бухгалтеру, тренерам-преподавателям).

5.3.1. Выплаты за стаж работы (засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях физической культуры и спорта, в стаж главного бухгалтера время работы, на аналогичной должности и специальности (бухгалтер экономист) в государственных, муниципальных учреждениях и в централизованных бухгалтериях при органах местного самоуправления)

- стаж работы более 15 лет	до 20%
- стаж работы от 10 до 15 лет	до 15%
- стаж работы от 5 до 10 лет	до 10%
- стаж работы от 2 до 5 лет	до 5%

5.3.2. За почетные спортивные звания до 20%

5.4. Обслуживающий персонал по общеотраслевым должностям и служащим учреждения (секретарь-делопроизводитель, заведующий хозяйством, подсобный рабочий, дежурный по залу)

5.4.1	За дополнительный труд и за работу не связанную с основным видом деятельности	до 100%
5.4.2	За добросовестное отношение к должностным обязанностям	до 50%
5.4.3	За качественное выполнение работы	до 60%
5.4.4	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	до 80%
5.4.5	За сложность и напряженность	до 100%
5.4.6	За тяжелые и вредные условия труда	до 30 %
5.4.7	По итогам месяца	до 150 % или не более 5000 руб.
5.4.8	По итогам квартала	до 130 % или не более 7000 руб.
5.4.9	По итогам учебного, календарного года	до 180 % или не более 9 000руб.
5.4.10	Выплаты за стаж работы (в стаж работы общеотраслевых должностей специалистов и служащих учреждения засчитывается время работы по аналогичным должностям и специальностям в государственных, муниципальных учреждениях и в централизованных бухгалтериях при органах местного самоуправления)	более 15 лет до 20% от 10 до 15 лет до 15% от 5 до 10 лет до 10% от 2 до 5 лет до 5%

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала учреждения устанавливаются с учетом следующих рекомендуемых показателей:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы трудовым обязанностям;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- за организацию и проведения официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) об условиях качества реализации дополнительных образовательных программ;
- качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;
- формирование архива учреждения в конце года
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий по поручению директора в соответствующем периоде
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения в соответствующем периоде

5.5. Спортсмен и спортсмен-инструктор

5.5.1. За успешное выступление в городских соревнованиях	до 30%
5.5.2. За успешное выступление в областных, краевых соревнованиях	до 70%
5.5.3. За успешное выступление на межрегиональных и Всероссийских соревнованиях	до 100%
5.5.4. За успешное выступление на Чемпионате России	до 150%
5.5.5. За успешное выступление на Чемпионате мира	до 200%
5.5.4. По итогам месяца	до 150% или до 7000 рублей
5.5.5. По итогам квартала	до 140% или до 10000 рублей
5.5.6. По итогам учебного, календарного года	до 180% или до 15000 рублей

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности спортсмена-инструктора учреждения устанавливаются с учетом следующих рекомендуемых показателей:

- выполнение программ спортивной подготовки
- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы трудовым обязанностям;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- за организацию и проведения официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий:
- участие в летней оздоровительной кампании;
- отсутствие жалоб со стороны законных представителей об условиях и качестве реализации дополнительных образовательных программ;
- выполнение муниципального задания исходя из фактически оказанных муниципальных услуг по объему и качеству на основании отчетных данных за кварталы, год;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде

5.6. Единовременные выплаты

5.6.1. За многолетний труд и к юбилею 45,50,55,60,65,70 лет	до 10000 рублей
5.6.2. К государственным праздникам и знаменательным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, день учителя, день физкультурника, 1 мая праздник весны и труда)	до 20000 рублей
5.6.3. К юбилейным датам основания учреждения 10,15,20,25,30... лет	до 10000 рублей

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТКОВ

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения

6.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, и составляет от 1,2 до 1,5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя к среднему размеру заработной платы работников основного персонала определяется в зависимости от группы по оплате труда отражено в таблице 8.

Таблица 8

Тип (вид) учреждения физической культуры и спорта	Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения со средней заработной платой основного персонала учреждения			
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
ДЮСШ (детско-юношеские спортивные школы)	до 1,5	до 1,4	до 1,3	до 1,2

Основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя являются объемные показатели, размеры и виды которых определяются учредителем в дополнительном нормативном акте.

К основному персоналу относятся: инструктор – методист, инструктор по физической культуре, методист, старший инструктор – методист, старший методист, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения и согласно Постановления администрации Краснокамского муниципального района от 16.12.2015 №1038 «Об утверждении Положения по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта в сфере дополнительного образования Краснокамского муниципального района».

6.1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной платы работников Учреждения устанавливается в кратности до 5.

Порядок расчета средней заработной платы работников учреждения производится на основании утвержденного Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.1.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

6.1.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, по приказу учредителя.

6.1.5. Размер премии руководителю Учреждения за счет средств поступивших от приносящей доход деятельности или платных услуг устанавливается решением Учредителя до 10% от суммы поступивших доходов.

6.2. Условия оплаты труда других работников, отнесенных к категории “руководители” (заместитель руководителя, главный бухгалтер)

6.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размер оклада определяется с учетом результатов деятельности и исходя из масштаба и сложности руководства. Должностной оклад конкретного работника указанной категории определяется трудовым договором.

6.2.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

6.2.3. Размеры премирования заместителя руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии его выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

6.2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной платы работников Учреждения устанавливается в кратности до 5.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1 Материальная помощь

Выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО «ДЮСШ «Лидер» предоставляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения на основании письменного заявления.

7.1.1. Материальная помощь

- к очередному отпуску до 3 окладов
- в связи с тяжелым материальным положением (чрезвычайные семейные обстоятельства) до 3 окладов
- приобретение медикаментов в связи с болезнью, медицинское обследование, лечение до 3 окладов
- на похороны, свадьбы, рождения ребёнка, юбилейные даты до 6000 рублей

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Настоящее Положение действует с 01.02.2016г. В период с этого срока положение может изменяться и дополняться.