

Согласовано:

Директор департамента по
физической культуре и спорту
администрации городского округа
город Арзамас Нижегородской области

Утверждено

Приказом директора
МБУ ДО СШ № 5 ЦСЕ «Сокол»

№ 3-П от 23 декабря 2024 г.

« 23 »



И.В. Тришин

2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 5
«ЦЕНТР СПОРТИВНЫХ ЕДИНОБОРСТВ «СОКОЛ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5 «Центр спортивных единоборств «Сокол» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5 «Центр спортивных единоборств «Сокол» (далее – Учреждение), финансируемого по разделам и подразделам бюджетной классификации 1102, 1103.

Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников Учреждения;
- порядок установления выплат компенсационного характера;
- порядок установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда тренеров - преподавателей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. N 237 "Об установлении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации";

- Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации";

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановление администрации города Арзамаса от 10 февраля 2017 года № 153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области»;

- Постановление администрации города Арзамаса от 10 февраля 2017 года № 154 «Об утверждении порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации»;

- Постановлением администрации города Арзамаса от 12.02.2017 года № 157 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений»;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1782;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1783;

- Иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

1.3. Настоящее Положение распространяется на муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 5 «Центр спортивных единоборств «Сокол», подведомственное департаменту по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области (далее – Департамент), осуществляющее реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, городского округа город Арзамас, настоящим Положением.

1.5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с директором департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств бюджета городского округа город Арзамас Нижегородской области, (далее - Учредитель) и включает в себя все должности работников данного учреждения. Штатная численность работников муниципального учреждения устанавливается руководителем учреждения по согласованию с учредителем исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - Фонд оплаты труда) формируется за счет средств бюджета городского округа город Арзамас

Нижегородской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.8. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей.

1.9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников учреждения, включая:

- административно-управленческий персонал (работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги));

- основной персонал (работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги));

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

1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на мотивацию работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии.

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.11. Доля фонда оплаты труда работников (основного персонала) устанавливается в объеме не менее 60% фонда оплаты труда учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждений включает:

- должностные оклады или ставку заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

1.13. Оплата труда работников учреждения (кроме руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) осуществляется на основе схемы должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, которая определяет минимальные размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) с учетом повышающего коэффициента.

1.14. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профессиональным стандартам, настоящему Положению.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), работнику проводится доплата до минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.15. Оплата труда работников учреждения формируется по следующей формуле:

$OT = ДО + СВ + KB$, где

$ДО = МО \times \sum K$,

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

МО - минимальный оклад по ПКГ,

SUM K - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы, за наличие почетного звания (ведомственной награды) и персонального повышающего коэффициента.

1.15.1. Оплата труда тренеров-преподавателей учреждения формируется по следующей формуле:

$OT = (C \times \Phi H / НЧ) + СВ + КВ$, где

$C = MC \times SUM K$,

C - ставка заработной платы,

MC - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности,

SUM K - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы, за наличие почетного звания (ведомственной награды) и персонального повышающего коэффициента,

ΦН – фактическая нагрузка,

НЧ – норма часов,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера.

1.16. Работникам учреждения устанавливаются, при наличии оснований, выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 исполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Данные выплаты устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников учреждения, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Размеры выплат компенсационного характера назначаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.17. Работникам учреждений за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом

критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

1.18. Критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы его руководителя.

1.19. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы работника) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.20. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

2.1. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- коэффициент квалификации,
- коэффициент специфики работы,
- коэффициент, учитывающий государственные (ведомственные) награды или звания,
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы работника по занимаемой должности устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Размеры коэффициента квалификации приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,3
первая категория	0,2
вторая категория	0,1

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания. Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в таблице 2.

Таблица 2

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
0,5	1	1,5	2	2,5

2.3. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, на этапе совершенствования спортивного мастерства устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4 Повышающий коэффициент за наличие государственных (ведомственных) наград и званий устанавливаются в следующих размерах (таблица 3).

Таблица 3

Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР"; "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"; за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	0,6
За спортивные звания: "Мастер спорта России международного класса"; "Гроссмейстер России"; "Мастер спорта СССР международного класса"; "Гроссмейстер СССР"	0,5
За ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации	0,4
За значок "Отличник народного просвещения"	0,4

Выплаты производятся при условии соответствия званий или наград профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания или награждения.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6. Минимальные размеры (минимальные ставки заработной платы) и повышающие коэффициенты к ним применяемые при установлении должностных окладов:

- ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта».

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) (рублей)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:		
1.1	1-й квалификационный уровень	1,00	6 824,00
1.2	2-й квалификационный уровень	1,08	6 824,00
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
2.1	1-й квалификационный уровень	1,02	7 417,00
2.2	2 квалификационный уровень	1,04	7 417,00
2.3	3 квалификационный уровень	1,11	7 417,00
3.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня:		
3.1	1-й квалификационный уровень	1,00	8 901,00

- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) (рублей)
1.	ПКГ Общепрофессиональных должностей служащих первого уровня:		
1.1	1-й квалификационный уровень	1,00	6 824,00
1.2	2-й квалификационный уровень	1,08	6 824,00
2.	ПКГ Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:		
2.1	1-й квалификационный уровень	1,02	7 417,00
2.2	2 квалификационный уровень	1,04	7 417,00
2.3	3 квалификационный уровень	1,11	7 417,00
2.4	4 квалификационный уровень	1,17	7 417,00
2.5	5 квалификационный уровень	1,26	7 417,00
3.	ПКГ Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня:		
3.1	1 квалификационный уровень	1,00	8 901,00
3.2	2 квалификационный уровень	1,20	8 901,00

3.3	3 квалификационный уровень	1,40	8 901,00
3.4	4 квалификационный уровень	1,55	8 901,00
3.5	5 квалификационный уровень	1,67	8 901,00
4.	ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня:		
4.1	1 квалификационный уровень	1,00	17 733,00
4.2	2 квалификационный уровень	1,10	17 733,00
4.3	3 квалификационный уровень	1,25	17 733,00

- ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) (рублей)
1.	ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:		
1.1	1-й квалификационный уровень		
1.1.1	1 квалификационный разряд	1,00	5 462,00
1.1.2	2 квалификационный разряд	1,04	5 462,00
1.1.3	3 квалификационный разряд	1,09	5 462,00
1.2	2-й квалификационный уровень	1,14	5 462,00
2.	ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:		
2.1	1-й квалификационный уровень		
2.1.1	4 квалификационный разряд	1,00	6 195,00
2.1.2	5 квалификационный разряд	1,11	6 195,00
2.2	2-й квалификационный уровень		
2.2.1	6 квалификационный разряд	1,23	6 195,00
2.2.2	7 квалификационный разряд	1,35	6 195,00
2.3	3-й квалификационный уровень		
2.3.1	8 квалификационный разряд	1,49	6 195,00

- ПКГ «Должностей работников образования».

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) (рублей)
1.	ПКГ Должностей педагогических работников:		
1.1	1-й квалификационный уровень	1,00	12 188,00
1.2	2-й квалификационный уровень	1,11	12 188,00
1.3	3-й квалификационный уровень	1,17	12 188,00
2.	ПКГ Руководителей структурных подразделений:		
2.1	1-й квалификационный уровень	1,00	8 152,00
2.2	2-й квалификационный уровень	1,04	8 152,00

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

- ПКГ работников «Должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов работников, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) (рублей)
1.	ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал:		
1.1	1-й квалификационный уровень	1,00	12 663,00
1.2	2-й квалификационный уровень	1,10	12 663,00
1.3	3-й квалификационный уровень	1,15	12 663,00
1.4	4-й квалификационный уровень	1,17	12 663,00
2.	ПКГ Врачи и провизоры		
2.1	1-й квалификационный уровень	1,00	15 516,00
2.2	2-й квалификационный уровень	1,10	17 148,00
2.	ПКГ Руководителей структурных подразделений:		
2.1	1-й квалификационный уровень	1,00	18 98,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденных постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1782.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников учреждения, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено действующим законодательством. Размеры выплат компенсационного характера назначаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (производственный характер).

N п/п	Наименование доплат	В % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20%

2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР"). Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам; - работникам, получающим месячный оклад; По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)	Не менее чем в двойном размере; Не менее двойной часовой или дневной ставки; Не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В учреждении в соответствии с постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы работника) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения с учетом мнения представительного органа работников согласно таблице № 4.

Таблица 4

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы % от должностного оклада
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал (инструктор – методист) - за участие в подготовке обучающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	8

Выплата за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях устанавливаются согласно таблице N 5 (тренерско - преподавательскому составу при почасовом методе оплаты труда и специалистам).

Таблица 5

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды)	
		Тренерскому составу	специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования			

1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	20	10
		2-3-е	16	8
		4-6-е	10	5
		участие	8	4
2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	15	7
		2-3-е	9	5
		4-6-е	5	3
		участие	3	2
3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	5	3
		участие	4	2
4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
		4-6-е	4	2
5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	6	3
		2-3-е	4	2

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно

1.	Чемпионат России	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	6	3
2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
3.	Первенство России (молодежь, juniоры и juniорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
4.	Первенство России (junоши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	6	3
		2-3-е	4	2
5.	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в	1-е	4	2
		2-3-е	2	1

	Единый календарный план			
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	10	5
		2-3-е	8	4
		4-6-е	6	3
2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, juniоры и juniорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	8	4
		2-3-е	6	3
		4-6-е	4	2
3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1-е	6	3
		2-3-е	4	2
		4-6-е	2	1
4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП	1-е	4	2
		2-3-е	2	1

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

Если в период действия установленной выплаты занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Выплата специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских,

Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Специалистам выплата устанавливается на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Выплата устанавливается также тренерам - преподавателям, ранее участвовавшим не менее года в подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

Тренер - преподаватель, ранее участвовавший в подготовке обучающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку обучающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

К категории специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, начальник структурного подразделения.

К категории "тренерский состав" относятся: тренер – преподаватель.

4.3 Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Выплаты за качество работы в учреждении устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер - преподаватель, инструктор-методист) в соответствии с таблицей N 6.

Таблица 6

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % должностного оклада, ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	15
Качество выполнения программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, получивших спортивный разряд (звание)	15

Выплата за качество работы в учреждении, реализующем дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице N 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % должностного оклада, ставки заработной платы
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа обучающихся в группе)	5
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80 процентов обучающихся в группе)	5
3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов обучающихся в группе)	5
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа обучающихся в группе)	5
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов обучающихся в группе)	5
6.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	5
7.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	5
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
8.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	5
9.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	5
	Включение обучающихся в составы спортивных сборных	5

10.	команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	
-----	---	--

Выплата за качество работы назначается в соответствии с локальным актом учреждения и не носит постоянный характер. Выплата осуществляется на основании приказа руководителя по результатам ежеквартального мониторинга исполнения муниципального задания.

4.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;
- от стажа руководящей работы – для должностей категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер);
- стажа работы по специальности в организациях, которые осуществляют свою деятельность в области физической культуры и спорта или образования - для должностей категории работников физической культуры и спорта;
- стажа педагогической работы – для должностей категории работников образования в соответствии с таблицей № 8.

Таблица 8

п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, отделами, структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, учителя физической культуры

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада, но не более 20%. Выплаты производятся в размере 1% за каждый год работы, начиная с 3-х лет до 15 лет, свыше

15 лет – 20%.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения).

Система показателей и критериев эффективности деятельности работника по должности и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Работникам выплачиваются единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

5. Условия оплаты руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1. Заработная плата работников учреждения, отнесенных к категории «Руководители» (руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения и главного бухгалтера) состоит из базовой и стимулирующей частей.

5.1.1. Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается учредителем.

Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ОТ = ДО + КВ + СВ, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

КВ - выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 5.3. раздела 5, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются учредителем в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных приказом департамента по физической культуре и спорта администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, в процентном отношении к должностному окладу. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается квота по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством), так же в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может устанавливаться показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В соответствии с постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» руководителю учреждения устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения на срок не более, чем до конца года. Стимулирующая выплата по данному основанию производится за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя к выполнению больших объемов работ. Факторы используемые для определения интенсивности и высоких результатов работы:

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- применение в работе новых методов, которые существенно повышают результативность труда;
- сложность выполняемой работы.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

Предельный уровень выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения может быть установлен до 100% от должностного оклада.

- выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующая выплата руководителю учреждения за качество выполняемых работ является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных приказом департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, в процентном отношении к должностному окладу, на основании доклада, предоставляемого 1 раз в квартал.

Стимулирующая выплата по данному основанию производится за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая выплата руководителю учреждения за качество выполняемых работ производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя, утвержденных приказом департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

В случае наличия нарушений, выявленных контрольно – надзорными органами в финансово – хозяйственной деятельности, соблюдения санитарно – эпидемиологической и противопожарной безопасности, требований Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44 ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» на момент рассмотрения отчетов комиссией вопрос о стимулирующей выплате по данному руководителю не рассматривается вплоть до устранения выявленных нарушений.

Предельный уровень выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения может быть установлен до 100% от должностного оклада.

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Величина стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада, но не более 20% и зависит от стажа руководящей работы. Выплаты производятся в размере 1% за каждый год работы, начиная с 3-х до 15 лет, свыше 15 лет – 20%.

В стаж руководящей работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения включаются периоды работы в должностях:

- директор, заместитель директора, начальник, заместитель начальника, заведующий, старший мастер, управляющий хозяйством, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель главного инженера и другие должности, имеющие в начале наименования слова "главный" (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);

- периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных должностях: секретарь, заведующий, заместитель заведующего отделом, сектором, архивом, инструктор, а также освобожденный выборный работник первичной партийной и комсомольской организации;

- периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;

- периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;

- периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществлявших в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;

- периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации, пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет суммируются.

Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Для руководителя учреждения ежемесячная стимулирующая выплата за стаж руководящей работы устанавливается распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области на основании протокола комиссии департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

Изменение размера стимулирующей выплаты за стаж руководящей работы выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера стимулирующей выплаты.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных заданий, работ выплачиваются в процентном отношении к должностному окладу, на основании распоряжения администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области по представлению (ходатайству) департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области:

- за выполнение особо важных работ (подготовка и проведение мероприятий областного и федерального уровня);
- за выполнение особо срочных работ (поручение мэра города Арзамаса и профильного заместителя);
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий департамента по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области;
- за призовые места, занятые учреждением в мероприятиях областного и федерального уровня.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

Предельный уровень премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения может быть установлен до 100% от должностного оклада.

5.1.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения (по

согласованию с департаментом по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области) на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и с разделом 4 настоящего Положения (по согласованию с департаментом по физической культуре и спорту администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области).

5.2. Стимулирование труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации города Арзамаса от 12.02.2017 года № 157 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений» в кратности 5.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется учредителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

5.4. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению администрации городского округа

город Арзамас Нижегородской области.

5.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера размещается в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет» и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с порядком размещения информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» и предоставления указанными лицами информации, утвержденным постановлением администрации города Арзамас от 10.02.2017 г. № 154».

6. Особенности оплаты труда тренеров – преподавателей

6.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Месячная заработная плата тренеров - преподавателей учреждения при почасовой форме оплаты труда определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

За часы тренерско-преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско - преподавательской работы.

Установленная тренерам - преподавателям при тарификации заработная плата

выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода и устанавливается локальным актом учреждения, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем учебной нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема учебной нагрузки на следующий год (тренировочный период) сохраняется преемственность работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Норма часов учебной (преподавательской) работы тренерам-преподавателям учреждения устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

В рабочее время тренеров - преподавателей включается тренерско - преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.2. Особенности оплаты труда тренеров – преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

6.2.1. Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

6.2.2. Численный состав обучающихся и объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

Максимальный состав групп начальной подготовки не должен превышать 25 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

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

В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

Для проведения занятий, кроме основного тренера - преподавателя, при условии одновременной работы со спортсменами могут привлекаться иные специалисты (перечень специалистов определяется с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным нормативным актом учреждения. Привлекаемые к работе специалисты приравниваются к основному персоналу. Дискриминация труда тренерско - преподавательского состава и снижение заработной платы на основании одновременной работы нескольких тренеров - преподавателей не допускаются.

7. Другие вопросы оплаты труда

Руководитель учреждения обязан:

- в соответствии с настоящим Положением разработать и утвердить локальные акты, регламентирующие введение системы оплаты труда в учреждении;

- проверять документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и квалификационной категории работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- при утверждении штатного расписания оформлять тарификационные списки в соответствии с формой, определенной приложением к настоящему Положению (Приложение 1).

- в случаях, предусмотренных настоящим Положением, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки,

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

Выплата материальной помощи и иных выплат.

Работникам могут выплачиваться материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем, в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

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

Осуществление преподавательской деятельности.

Осуществление преподавательской деятельности работниками учреждений, отнесенных к категории руководителей, и работников основного персонала, разрешается после отработки ими установленных трудовым законодательством норм рабочего времени.

Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа № 5 «Центр спортивных единоборств «Сокол»

Тарификационный список для учреждений осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Тарификация																						
Ф.И.О.	Занимаемая должность	Кол-во часов (в неделю)	Стаж работы	Квалификационная категория	Наличие почетного звания, ученой степени	Минимальный должностной оклад	Повышающие коэффициенты					Сумма коэффициентов	Ставка заработной платы	Ставка заработной платы + выплата за методическую литературу	Компенсационные выплаты			Стимулирующие выплаты			Зарботная плата	
						За занимаемую должность	За квалификацию	За специфику работы	За наличие почетного звания, государственных и ведомственных наград	Персональный повышающий коэффициент	За совмещение профессий				За расширение зоны обслуживания	За работу в выходные и праздничные дни	За особые условия работы	За интенсивность и высокие результаты в работе	За стаж	За качество работы		Премияльные выплаты по итогам работы

Руководитель

Главный бухгалтер