

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СШ Алекс-Арена»
И. В. Корниенко

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Алекс-Арена»
№ 43-од от 23.05.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «АЛЕКС-АРЕНА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Алекс-Арена» (далее – Положение), подведомственного отделу физической культуры и спорта администрации Александровского муниципального округа (далее – Отдел), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04 декабря 2007 года N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края от 08 февраля 2024 года №90 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского муниципального округа Ставропольского края», иными нормативно-правовыми актами Ставропольского края и Александровского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Алекс-Арена» (далее - Учреждение) и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Александровского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, порядок премирования.

1.3. 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;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- приказов Министерства физической культуры и спорта Ставропольского края, содержащих нормы трудового права;
- мнения представителя трудового коллектива;
- нормативных правовых актов администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края, содержащих нормы трудового права;

- выплат компенсационного и компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

1.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его задач, функций и объема работ, установленных учредителем. Директор утверждает согласованную с Отделом организационно-штатную структуру и штатное расписание. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Конкретный перечень должностей служащих (профессий рабочих), относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу Учреждения, определяется нормативным актом Отдела.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению руководителя Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.7. Фонд оплаты труда формируется Учреждениями на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Учреждение вправе расходовать на фонд оплаты труда, премиальные, иные выплаты и надбавки (включая начисления на оплату труда) не более 70% средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

1.8. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы руководителя и его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей не может превышать среднюю заработную плату работников более чем в 5 раз.

В случае если средняя заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, превышает установленную кратность (5 раз), то на сумму

превышения уменьшаются премиальные выплаты, при их отсутствии выплаты за качество выполняемых работ.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Ставропольского края, актами Губернатора Ставропольского края или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников Учреждения (без учета численности работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Ставропольского края, актами Губернатора Ставропольского края или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела, на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Отделом до Учреждения.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела.

1.10. Индексация заработной платы работников производится в соответствии со статьей 134 ТК РФ и нормативными правовыми актами администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный N 13140);

- рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий и рабочих" (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150);

- должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.03.2012 N 23559);

- должностей работников образования в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.05.2008 N 11731), с изменениями, внесенными Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 N 1601н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31 января 2012 г. N 23068).

2.2. Оплата труда специалистов, служащих, работников рабочих профессий производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже оклада, предусмотренного Разделом 3 настоящего Положения.

Заработная плата за месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ – указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

В случае если месячная заработная плата работника, занятого по совместительству и отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, скорректированного с учётом продолжительности рабочего времени, указанному работнику производится доплата в соответствующем размере.

2.4. Условия оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. Заработная плата работникам выплачивается в рублях два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работникам осуществляется путем перечисления денежных средств (заработной платы) на счета банковских карт работников Учреждения.

Один раз в месяц, в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца, каждому работнику выдаются расчетные листки.

2.6. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками сотрудников учреждения определяются нормативно-правовым актом администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края (ст. 168 ТК РФ).

2.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

2.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни РФ – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября – установленные ст. 112 ТК РФ, а также нерабочие праздничные дни, установленные законодательством Ставропольского края, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день.

2.9. 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 выполнении ими работы той же квалификации.

2.10. Гарантированной частью заработной платы являются оклад (должностной оклад), тарифная ставка и компенсационные выплаты, а стимулирующие выплаты – переменная часть заработной платы, зависящая от результатов работы.

2.11. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, указанных в разделах 4, 5 настоящего Положения.

2.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера утверждаются в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год.

3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) профессиональных квалификационных групп должностей специалистов и служащих.

3.1. Заработная плата заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливается с учетом квалификационных признаков на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Выплаты компенсационного характера заместителю директора Учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работникам Учреждения должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня:		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	6615
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист	8958
	Тренер - преподаватель	8958
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист	8380
1 квалификационный уровень	Специалист по управлению документацией организации	7617
	Специалист по охране труда	7617
	Специалист по связям с общественностью	7617
	Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	7119
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:		

1 квалификационный уровень	Администратор	6256
	Звукооператор	6256
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием врач-специалист, провизор»:		
1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским кабинетом	10710
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	7202
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	7651
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:		
1 квалификационный уровень	Сторож	5120
	Уборщик производственных и служебных помещений	5120
	Подсобный рабочий	5120
	Сантехник	5120
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6256
	Контролер технического состояния автотранспортных средств	6256

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Доплата за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) – 40% от часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый проработанный час.

4.1.2. Доплата за сверхурочную работу осуществляется в следующем порядке:

- за время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, доплата производится из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда;

- за время, отработанное сверхурочно, доплата производится сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной за первые два часа и двойной за последующие часы тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной 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. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день с 0 часов до 24 часов. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может на основании письменного заявления на имя директора предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата труда работника в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.1.4. Выплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким

лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору и других локальных актах Учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

4.1.5. Досчёт до величины минимального размера оплаты труда производится в случаях, указанных в п.2.2. и п.2.3. настоящего Положения.

4.1.6. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Выплата за работу в сельской местности тренерам-преподавателям в размере 25% от оклада (ставки по должности).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Александровского муниципального округа Ставропольского края.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Александровского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, соглашениях и других локальных нормативных актах.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в процентах на определенный период или выплачиваются единовременно в пределах годового фонда оплаты труда Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями с учётом мнения представителя

трудового коллектива. Конкретный размер выплат определяется персонально в отношении каждого конкретного работника в зависимости от объема выполняемой работы и фактической загруженности работника.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, соглашениях и других нормативных актах.

5.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Вновь принимаемым работникам стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются не ранее, чем через три месяца работы по занимаемой должности.

5.6. Стимулирующие выплаты, за исключением премиальных выплат, не устанавливаются работникам, привлеченным к оказанию платных услуг по штатному расписанию за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику приказом директора Учреждения.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в следующих размерах:

№ п/п	Должность работника	Виды и размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
1.	Заместитель директора	за качество выполняемых работ от 100% до 200%.
2.	Инструктор методист	за качество выполняемых работ от 30% до 50% на основании итоговых оценочных листов и дополнительно за наличие: - I квалификационной категории на период ее действия - 15% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебно-тренировочной работы (нагрузки); - наличие высшей квалификационной категории на период ее действия - 20% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебно-тренировочной работы (нагрузки);

		за интенсивность и высокие результаты работы – от 100% до 200%.
3.	Тренер-преподаватель	<p>за качество выполняемых работ от 30% до 100% на основании итоговых оценочных листов и дополнительно за наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I квалификационной категории на период ее действия - 15% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебно-тренировочной работы (нагрузки); - наличие высшей квалификационной категории на период ее действия - 20% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебно-тренировочной работы (нагрузки); <p>за интенсивность и высокие результаты работы – от 100% до 150% на основании итоговых оценочных листов и дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> -30% к должностному окладу молодым специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям: <ul style="list-style-type: none"> - получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца; - состоят в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим спортивную подготовку, на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку; - трудовой стаж не превышает 3 лет; - 10% к должностному окладу за исполнение обязанностей наставника

		молодого специалиста.
4.	Ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по работе с документацией организации, специалист по связям с общественностью	за качество выполняемых работ – от 100% до 220%;
5.	Специалист по БДД	за качество выполняемых работ от 60% до 150%;
6.	Заведующий медицинским кабинетом, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	за интенсивность и высокие результаты работы – от 100% до 150%; за качество выполняемых работ – 60% до 150% на основании итоговых оценочных листов и дополнительно за наличие: -высшей квалификационной категории на период ее действия -15 %; первой квалификационной категории на период ее действия - 10 %; второй квалификационной категории на период ее действия - 5 %.
7.	Водитель	за качество выполняемых работ от 100% до 200%.

5.9. Для принятия решения об установлении работникам размеров выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее – Комиссия) с участием представителя работников.

Положение о порядке работы Комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора учреждения.

5.10. Итоговые оценочные листы на предстоящий период и данные по размерам стимулирующих надбавок рассматриваются на заседании Комиссии. После принятия Комиссией решения издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря текущего календарного года.

5.11. При переводе работника с одной должности на другую установленные ему размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ по прежней должности выплачиваются до последующего решения Комиссии.

5.12. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в области «Физическая культура и спорт» устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных организациях,

осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в следующих размерах:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты за выслугу лет в области «Физическая культура и спорт» в процентах к должностному окладу (%)
Выслуга лет от 5 до 10 лет	5
Выслуга лет от 10 до 15 лет	10
Выслуга лет от 15 до 20 лет	15
Выслуга лет от 20 до 25 лет	20
Выслуга лет свыше 25 лет	30

Выплата за стаж непрерывной педагогической работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в процентах к должностному окладу (%)
при стаже работы от 1 до 3 лет	5
при стаже работы от 3 до 5 лет	10
при стаже работы свыше 5 лет	15

При наличии у работника стажа работы в отрасли «Физическая культура и спорт» и одновременно педагогического стажа, доплата за стаж производится по одному из оснований по выбору работника.

5.13. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются медицинским работникам в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения в следующих размерах: 5 процентов оклада (должностного оклада), при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения от 3 до 5 лет и 10 процентов при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения свыше 5 лет непрерывной работы. При наличии у работника стажа работы в отрасли «Физической культуры и спорта» и одновременно стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5.14. Выплата за выслугу лет, стаж непрерывной работы устанавливается со следующего дня после достижения соответствующей выслуги лет.

5.15. Надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации устанавливаются работникам, осуществляющим деятельность по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов физической культуры и спорта второго уровня в следующих размерах:

№ п/п	Наименование награды, звания	Размер надбавки в процентах к окладу, %
1	- почетное звание «Заслуженные работник физической культуры РФ», - почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в РФ», - почетное звание «Заслуженный мастер спорта России», - почетное звание «Заслуженный тренер России».	50
2	- спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», - нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	30
3	- спортивное звание «Мастер спорта»	10

Надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации устанавливается со дня присвоения соответствующего звания (награды) на основании подтверждающих документов.

Примечание: В случае если работник имеет несколько почетных званий и (или) наград, то размер надбавки устанавливается по одному наивысшему критерию.

5.20. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с разделом 7 «Премияльные выплаты» настоящего Положения.

6. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава

6.1. В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Расчет оклада (должностного оклада) тренера - преподавателя (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 18 \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренная настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения;

Kn - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) учебно-тренировочных занятий;

S - коэффициент специализации.

В связи с отсутствием в учреждении специализированных отделений коэффициент специализации равен 1.

6.2. Система оплаты труда на этапах спортивной подготовки: спортивно-оздоровительном, начальной подготовки и учебно-тренировочном определяется

в зависимости от объема недельной учебно - тренировочной нагрузки. Для нормирования труда тренеров-преподавателей в Учреждении применяется «почасовой метод» по выработке рабочего времени, затраченного работником на реализацию учебно-тренировочного плана в соответствии с табелем учета рабочего времени.

6.3. Продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы для тренеров - преподавателей Учреждения устанавливается, исходя из рабочего времени не более 36 часов в неделю, из которых 18 часов непосредственно учебно-тренировочные занятия и 18 часов иной работы – методические часы.

Работодатель может привлекать тренеров - преподавателей с их письменного согласия к выполнению другой работы, связанной с расширением зоны обслуживания, в рамках рабочего времени за счет методических часов с установлением соответствующих доплат, предусмотренных локальными актами Учреждения.

6.4. Объем учебно-тренировочной работы (нагрузки) тренеров-преподавателей, установленный на начало года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) обучающихся увеличения или снижения, 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.

6.5. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии с федеральным стандартом и дополнительной общеобразовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

6.6. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для тренера-преподавателя рассчитываются в процентах от должностного оклада с учетом фактического объема учебно-тренировочной работы (нагрузки).

6.8. Конкретная продолжительность учебно-тренировочных занятий, а также перерыв между ними предусматривается Уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебно-тренировочной работы регулируется расписанием занятий.

6.9. Согласно постановлению Министерства труда России от 30 июня 2003 г. № 41 тренеры-преподаватели вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров - преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и

работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер-преподаватель по совместительству, обучающий спортсменов, обучает не более половины месячной нормы рабочего времени.

6.10. Почасовая система оплаты труда тренеров-преподавателей применяется также при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;
- при оплате за часы тренерско-преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7. Премияльные выплаты

7.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

Решение о премировании работников Учреждения по итогам работы за полугодие, год принимается директором Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Предложения (ходатайства) о премировании вносятся на рассмотрение комиссии директором в отношении заместителя директора, инструктора-методиста, ведущего экономиста и специалиста по управлению документацией организации, заместителем директора - в отношении всех работников, за исключением тренеров-преподавателей, ведущего экономиста и специалиста по управлению документацией организации, инструктором-методистом - в отношении тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту.

7.2. Премирование работников по результатам труда - право, а не обязанность администрации Учреждения. Премирование работников при наличии экономии средств по фонду оплаты труда осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

7.3. При установлении размера премиальной выплаты учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- личный вклад в выполнение возложенных на работника задач и функций;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (учебно-тренировочные сборы, соревновательные, спортивно-массовые и физкультурные мероприятия и т.д.);
- качественное и своевременное ведение и сдача отчетной и иной документации.

7.4. Премияльные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному оклад). Размер премии не зависит от стажа работы. Величина премии, выплачиваемой работнику, законодательно не ограничена и может превышать размер его оклада.

7.5. Работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по Учреждению, премии в течение срока действия дисциплинарного взыскания не начисляются и не выплачиваются.

7.6. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за полугодие, год;
- за выполнение особо важного и сложного задания;
- премии работникам, принимающим непосредственное участие в организации и предоставлении платных услуг населению и юридическим лицам.

7.7. Премияльные выплаты при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, по итогам работы за полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда. Выплата премии по итогам работы осуществляется не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца, следующего за истекшим периодом.

Работникам, отработавшим неполный рабочий период, премия по итогам работы за полугодие, год выплачивается за время фактической работы, пропорционально времени, отработанному работником в соответствующем периоде. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет.

Размер премии по итогам работы за год устанавливается индивидуально каждому работнику.

7.8. За выполнение особо важного и сложного задания, которое не предусмотрено планами, должностными инструкциями и выполняется на основе поручений директора, при наличии экономии по фонду оплаты труда устанавливается единовременное премирование в размере до 250 процентов от должностного оклада.

Решение о премировании работников за выполнение особо важного и сложного задания принимается директором по согласованию с представителем трудового коллектива с учетом:

- своевременности и качества исполнения работниками особо важного и сложного задания, которое не предусмотрено планами, должностными инструкциями и выполняется на основе поручений директора или заместителя Учреждения;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важного и сложного задания;

- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важного и сложного задания;
- внесения работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения.

7.9. Премии работникам, принимающим непосредственное участие в организации и предоставлении платных услуг населению и юридическим лицам, выплачиваются по замещаемой ими должности ежемесячно на основании приказа директора Учреждения.

Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику приказом директора Учреждения в абсолютной сумме, в рублях, в пределах средств, направляемых на эти цели. Выплата премии за истекший календарный месяц осуществляется в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца.

Начисление премии производится в следующем порядке:

- работникам, привлечённым к оказанию платных услуг, указанных в «Перечне и стоимости платных услуг МБУ ДО «СШ Алекс-Арена», отнесенных к его основным видам деятельности» по штатному расписанию за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности – 40% от суммы средств, поступивших от оказанных услуг, выполненных непосредственно работником, за минусом дохода от платной деятельности, направленного на выплату заработной платы согласно штатному расписанию пропорционально отработанному времени.

Размер премии работника, привлечённого к оказанию платных услуг, рассчитывается по формуле:

$$P = O \times 40\% - ЗП,$$

где P – размер премии,

O – объем средств, поступивших от оказанных услуг, выполненных непосредственно работником;

ЗП – заработная плата работника согласно штатному расписанию;

- работникам, привлечённым к оказанию платных услуг, указанных в «Прейскуранте цен на платные услуги, предоставляемые муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа «Алекс-Арена» и не относящиеся к его основным видам деятельности» по штатному расписанию за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности – 34% от суммы средств, поступивших от оказанных услуг, выполненных непосредственно работником, за минусом дохода от платной деятельности, направленного на выплату заработной платы согласно штатному расписанию пропорционально отработанному времени.

Размер премии работника, привлечённого к оказанию платных услуг, рассчитывается по формуле:

$$P = O \times 34\% - ЗП,$$

где P – размер премии,

O – объем средств, поступивших от оказанных услуг, выполненных непосредственно работником;

ЗП – заработная плата работника согласно штатному расписанию.

- инструктору-методисту за привлечение населения к занятиям физической культурой и спортом, качественное обслуживание посетителей – 1,0% от суммы средств, поступивших от оказания платных услуг указанных в «Перечне и стоимости платных услуг МБУ ДО «СШ Алекс-Арена», отнесенных к его основным видам деятельности»;
- ведущему экономисту за обеспечение работы в рамках налогового, трудового, гражданского законодательства (информирование посетителей по вопросам, касающимся услуг организации и их стоимости, составление, организация заключения договоров и учет договоров на оказание платных услуг, выдача и учет абонементов, учет доходов, поступающих от оказания платных услуг, составление и учет документов по расчетам за оказанные услуги) – 3,0% от общей суммы средств поступивших от оказания платных услуг;
- специалисту по управлению документацией организации за обеспечение работы в рамках налогового, трудового, гражданского законодательства (информирование посетителей по вопросам, касающимся услуг организации и их стоимости, составление, организация заключения договоров и учет договоров на оказание платных услуг, выдача и учет абонементов) – 2,0% от общей суммы средств поступивших от оказания платных услуг;
- администратору за ведение учета посещаемости, обеспечение работы по эффективному и культурному обслуживанию посетителей, созданию для них комфортных условий – 1% от общей суммы средств поступивших от оказания платных услуг;
- уборщику служебных помещений за обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений и спортивного инвентаря, создание условий для проведения спортивно-оздоровительных занятий – 1% от общей суммы средств поступивших от оказания платных услуг.

Расходы на поощрение работников, принимающих непосредственное участие в организации и предоставлении платных услуг, включают в себя размер премиальных выплат и суммы страховых взносов во внебюджетные фонды и составляют не более 60% доходов, поступивших от оказания учреждением платных услуг.

В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых функций, связанных с организацией и предоставлением платных услуг населению и юридическим лицам (наличия претензий, жалоб посетителей, грубое несоблюдение норм санитарного состояния помещений и спортивного инвентаря) размер премии может быть снижен до 50%.

7.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы, в том числе для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, отпусков и т. д.

7.11. Директор Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, на основании письменного заявления работника может принять решение об оказании ему материальной помощи в соответствии с коллективным договором.