

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО СШОР г. Шарья
И.Н.Комаров



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО СШОР г. Шарья
М.А.Шалагинов

Приказ - Од от 01 февраля 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ШАРЬЯ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» городского округа город Шарья Костромской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24.04.2008 № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11).

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» городского округа город Шарья Костромской области (далее - учреждение).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета городского округа город Шарья и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров базовых окладов, должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, условия оплаты труда руководителя, а также выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Шарья.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» городского округа город Шарья Костромской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24.04.2008 № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11).

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» городского округа город Шарья Костромской области (далее - учреждение).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета городского округа город Шарья и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров базовых окладов, должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, условия оплаты труда руководителя, а также выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Шарья.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня выплат компенсационного характера;

5) перечня выплат стимулирующего характера;

6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников.

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

7. 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 федеральным законом.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

10. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

11. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, в том числе фиксированные размеры базового оклада, базовой ставки заработной платы, должностного оклада, ставки заработной платы, установленных работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе выплат с использованием повышающих коэффициентов, являются обязательными для включения в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками учреждения.

Статья 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда учреждения (далее – ФОТ учреждения), состоящий из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

3. Базовую часть (ФОТб) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, которые направляются на выплату должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты с использованием повышающих коэффициентов. Базовая часть (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда, и составляет до 70 процентов ФОТ учреждения.

4. Стимулирующую часть (ФОТст) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, которые направляются на выплаты стимулирующего характера (за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за стаж работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам). Стимулирующая часть (ФОТст) обеспечивает мотивацию работников учреждения к повышению эффективности и результативности труда, материальное стимулирование работников учреждения в зависимости от результатов их труда и составляет не менее 30 процентов ФОТ учреждения.

5. При формировании ФОТ учреждения (в расчете на год) предусматриваются средства для выплаты:

1) руководителю учреждения и его заместителю:

а) базового оклада - в размере 12,0 базовых окладов;

б) выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кот, Кз,) - в размере до 4,8 базовых окладов;

в) выплат компенсационного характера - в размере до 3,75 базового оклада;

г) выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 12,1 базового оклада;

д) выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет - в размере до 0,95 базового оклада;

е) премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3,0 базовых окладов, из них до 1,0 базового оклада за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

ж) единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1,0 базового оклада;

2) работникам, должности которых отнесены к основному персоналу учреждения, в соответствии с Перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу в учреждении согласно приложению 4 к настоящему Положению (далее - работники основного персонала учреждения):

а) базового оклада - в размере 12,0 базовых окладов;

б) выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кд, Кк, Кз, Ксм, Кс) - в размере до 2,0 базовых окладов;

в) выплат компенсационного характера - в размере до 2,5 базового оклада;

г) выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 17,3 базового оклада;

д) выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет - в размере до 1,2 базового оклада;

е) премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3,0 базовых окладов, из них до 1,0 базового оклада за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

ж) единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1,0 базового оклада;

3) иным работникам, не отнесенным к основному персоналу учреждений:

а) базового оклада - в размере 12,0 базовых окладов;

б) выплат компенсационного характера - в размере до 5,1 базового оклада;

в) выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 24,1 базового оклада;

г) выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет - в размере до 0,8 базового оклада;

д) премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3,0 базовых окладов;

е) единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1,0 базового оклада.

6. Увеличение ФОТ учреждения осуществляется исходя из финансовых возможностей бюджета городского округа город Шарья с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары, услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Костромской области, городского округа город Шарья.

Статья 3. Условия оплаты труда работников

1. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения определяются положениями настоящей статьи с учетом особенностей оплаты труда педагогических работников, определенных статьёй 4 настоящего Положения, и за исключением размеров и условий оплаты труда, установленных статьёй 5 настоящего Положения для руководителя и его заместителя.

2. Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приложением 1 «Базовые оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням должностей работников и коэффициенты по должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения» (далее - Приложение 1).

3. Увеличение (индексация) размеров базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников учреждения осуществляется на основании решения Думы городского округа город

Шарья и производится в пределах, утвержденных на календарный год размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания.

4. При увеличении (индексации) размеров базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Должностной оклад, ставка заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения на уровне величины базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженных на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам учреждения в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты с использованием повышающих коэффициентов к базовым окладам, базовым ставкам заработной платы.

Размер выплат с использованием повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы определяется путем умножения размера базового оклада, базовой ставки заработной платы работника на величину повышающего коэффициента.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты с использованием следующих повышающих коэффициентов:

1) коэффициент квалификации (Кк) устанавливается педагогическим работникам учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации в следующих размерах:

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,18
высшая квалификационная категория	0,38

Коэффициент квалификации (Кк) устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию (Кк) выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

Лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационные категории тренеров, признаются имеющими квалификационные категории педагогических работников в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта;

2) коэффициент за наличие почетного (спортивного) звания (знака) (Кз) устанавливается работникам, за исключением спортсмена-инструктора, спортсмена, в следующих размерах:

Наличие почетных и спортивных званий, почетных знаков, ученой степени	Коэффициент
«Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса»	0,2

«Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,1
---	-----

Коэффициент почетного (спортивного) звания (знака) (Кз) устанавливается работнику при условии соответствия званий, знаков отличия профилю учреждения по основной должности работника учреждения.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (Кз) выплата устанавливается по одному (максимальному) основанию;

3) коэффициент спортивного мастерства (Ксм) устанавливается за наличие спортивного звания и спортивного результата спортсмену – инструктору и спортсмену в следующих размерах:

Спортивное звание, спортивный разряд, спортивный результат	Коэффициент спортивного мастерства	
	Олимпийские дисциплины	неолимпийские дисциплины
<*>КМС	1	0,4
<*>МС выполнение норматива Единой всероссийской спортивной классификации	2	1,1
МС 1-3 место чемпионат России	3	1,8
<***>МСМК выполнение норматива Единой всероссийской спортивной классификации	4	2,5
МСМК 1-10 место Официальные международные соревнования	5	3,2
МСМК 4-8 место Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	6	4,6
МСМК 1-3 место чемпионат мира, 1 место чемпионат Европы	7	5,3
МСМК 2-3 место Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	8	
МСМК 1 место Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	9	

Примечание:

<*> КМС - кандидат в мастера спорта;

<*> МС - мастер спорта России;

<***> МСМК - мастер спорта России международного класса;

4) коэффициент специализации (Кс) учитывает особенности функционирования специализированных отделений (отделов) внутри учреждения, определенных в соответствии с приказом Минспорта России от 26.09.2017 № 822 «Об утверждении списка организаций, осуществляющих спортивную подготовку и соответствующих условиям использования в своих наименованиях слова «олимпийский» или образованных на его основе слов и словосочетаний».

Коэффициент специализации (Кс) для тренеров – преподавателей специализированных отделений, осуществляющих деятельность на этапе совершенствования спортивного мастерства по олимпийским видам спорта, устанавливается в размере 0,15.

7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, либо в виде коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам учреждения согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – Перечень компенсационных выплат).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами и соглашениями.

8. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее - Перечень стимулирующих выплат).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется либо в процентном отношении к базовым окладам, базовым ставкам заработной платы, либо в виде коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах ФОТ учреждения. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников.

9. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum ПК + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

$\sum ПК$ - сумма выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кк, Кз, Ксм, Кс);

$\sum КВ$ - сумма выплат компенсационного характера;

$\sum СВ$ - сумма выплат стимулирующего характера.

10. Должностной оклад, ставка заработной платы работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд,$$

где:

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

Кд - коэффициент по должности.

11. Работники учреждения имеют право на получение материальной помощи в порядке, установленном статьей 6 настоящего Положения.

Статья 4. Особенности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и оплаты труда педагогических работников

1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с 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» (далее – Приказ № 1601) продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) устанавливается:

- 1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю инструкторам – методистам, старшим инструкторам – методистам;
- 2) норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы инструкторам по физической культуре;
- 3) норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы тренерам – преподавателям, старшим тренерам – преподавателям.

2. Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом № 1601.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Под учебной (тренировочной) нагрузкой понимается работа, выполняемая во взаимодействии с лицами, проходящими спортивную подготовку, по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки, текущий контроль их выполнения.

Нормирование труда тренера – преподавателя, старшего тренера - преподавателя производится ежегодно не позднее чем за две недели до начала тренировочного периода (спортивного сезона), устанавливаемого локальным актом руководителя учреждения.

Для целей нормирования труда тренеров – преподавателей руководитель учреждения ежегодно составляет и утверждает тарификационный список с объемом учебной (тренировочной) нагрузки на очередной тренировочный период (спортивный сезон).

3. Для педагогических работников учреждения ставка заработной платы определяется путем умножения базового оклада, установленного за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной (тренировочной) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы (далее - ставка заработной платы с учетом фактической нагрузки).

4. Месячная заработная плата для педагогических работников учреждения определяется путем сложения:

- 1) ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки;
- 2) выплат, рассчитанных путем умножения повышающих коэффициентов за наличие квалификационных категорий (Кк), за наличие почетного (спортивного) звания (знака) (Кз), за наличие спортивного звания, спортивного разряда, результата (Ксм), за наличие специализации (Кс) на ставку заработной платы с учетом фактической нагрузки;
- 3) выплат компенсационного характера, установленных в учреждении, в соответствии с Перечнем компенсационных выплат;
- 4) выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат.

5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам

педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Статья 5. Условия формирования оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из базового оклада, коэффициента по группе оплаты труда, выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Базовый оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 17 138 рублей 00 копеек.

3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кот},$$

где:

БО - базовый оклад;

Кот - коэффициент по группе оплаты труда, который устанавливается в следующих размерах:

Группа оплаты труда	I	II	III	IV	V
Размер коэффициента (Кот)	1,4	1,3	1,2	1,15	1,1

4. Для установления должностного оклада руководителя учреждения группа оплаты труда определяется следующими основными объемными показателями, характеризующими масштаб управления учреждением:

- 1) количество работников учреждения;
- 2) отсутствие обоснованных жалоб;
- 3) наличие материальной базы (наличие собственных зданий, наличие специальных кабинетов для секционных занятий, наличие филиалов (структурных подразделений);
- 4) наличие земельного участка на праве постоянного (бессрочного) пользования;
- 5) размер доходов от платных услуг учреждения;
- 6) привлечение дополнительных, не противоречащих законодательству, источников финансирования;
- 7) отсутствие выявленных проверками нарушений по основной деятельности, фактов искажения отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств.

Порядок и условия определения основных объемных показателей для отнесения учреждения к группам оплаты труда устанавливается правовым актом администрации городского округа город Шарья.

5. Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже базового оклада руководителя учреждения.

6. Размер базового оклада руководителя учреждения и его заместителя увеличивается (индексируется) в порядке, предусмотренном настоящим Положением для увеличения (индексации) размеров базовых окладов работников учреждения.

7. Руководителю учреждения и его заместителю за наличие почетного (спортивного) звания (знака) устанавливается выплата с использованием повышающего коэффициента (Кз), предусмотренная пунктом 2 части 6 статьи 3 настоящего Положения.

8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются либо в процентном отношении к должностному окладу, либо в виде коэффициентов к должностному окладу или в абсолютном размере в соответствии с Перечнем компенсационных выплат.

9. Руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

10. Порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, в том числе критерии и показатели оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, определяется правовым актом администрации городского округа город Шарья.

11. Конкретные размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат и единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам устанавливаются руководителю учреждения правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации городского округа город Шарья, в ведении которого находится учреждение.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются в размере, не превышающем 110 процентов базового оклада в месяц.

13. За стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются и производятся ежемесячно выплаты в следующих размерах:

- 1) от одного года до трех лет – 5 процентов базового оклада;
- 2) от трех лет до пяти лет – 7 процентов базового оклада;
- 3) от пяти до десяти лет – 10 процентов базового оклада;
- 4) свыше десяти лет – 15 процентов базового оклада.

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет, дающего руководителю учреждения право на получение выплат за стаж работы, выслугу лет, определяется правовым актом администрации городского округа город Шарья.

14. Премии по итогам работы предусматриваются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам соответствующего периода времени. Премия может быть установлена в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере.

15. Премии по итогам работы устанавливаются руководителю учреждения с учетом:

- 1) личного вклада руководителя учреждения в обеспечение выполнения задач, функций и осуществления деятельности возглавляемого им учреждения;
- 2) наличия инициативных и творческих предложений по улучшению деятельности возглавляемого учреждения, в том числе повышения качества оказываемых услуг, повышения эффективности управленческой деятельности;
- 3) выполнения в оперативном режиме большого объема внеплановой работы;
- 4) оперативности и профессионализма при решении поставленных задач;
- 5) степени сложности и важности выполненных задач;
- 6) эффективности достигнутых результатов.

16. Руководителю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание в отчетном периоде, премиальные выплаты по итогам работы не производятся со дня наложения дисциплинарного взыскания до дня его снятия.

17. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителю учреждения в совокупном размере, не превышающем 3,0 базовых окладов в календарный год, из них до 1,0 базового оклада за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

18. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются руководителю учреждения в связи с 8 марта - Международным женским днем, 23 февраля - Днем защитника Отечества, Днем физкультурника - вторая суббота августа, юбилейными датами руководителя (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), учреждения как в процентном отношении к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются руководителю учреждения в совокупном размере, не превышающем 1,0 базового оклада в календарный год.

19. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат либо в процентном отношении к базовому окладу, либо с применением коэффициентов к базовому окладу или в абсолютном размере.

20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) определяется правовым актом администрации городского округа город Шарья.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации.

Контроль за соблюдением установленного предельного уровня соотношения размера средней заработной платы руководителя учреждения и работников учреждений осуществляется отраслевым (функциональным) органом администрации городского округа город Шарья, в ведении которого находится учреждение.

21. Руководитель учреждения и его заместитель имеют право на получение материальной помощи в порядке, установленном статьей 6 настоящего Положения.

Статья 6. Выплата материальной помощи

1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в пределах ФОТ учреждения.

Материальная помощь может осуществляться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

- 1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- 2) рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении);
- 3) вступления в брак работника (при представлении свидетельства о заключении брака);
- 4) утраты личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, пожарной службы);

5) особой нуждемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, ранением, травмой, контузией, заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок и других подтверждающих документов).

3. Материальная помощь работникам выплачивается в размере, не превышающем 1,0 базового оклада в календарный год.

Решение о выплате материальной помощи принимается:

1) для руководителя учреждения - правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации городского округа город Шарья, в ведении которого находится учреждение;

2) для иных работников учреждения, в том числе для заместителя руководителя учреждения - правовым актом руководителя учреждения.

4. Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и трех лет;

2) работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

5. Условия выплаты материальной помощи, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не могут противоречить порядку выплаты материальной помощи, предусмотренному настоящей статьей.

6. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

Статья 7. Заключительные положения

1. Все выплаты работникам учреждения, предусмотренные настоящим Положением, производятся с периодичностью и в сроки, установленные в учреждении.

2. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа Олимпийского резерва» городского
округа город Шарья Костромской области

**Базовые оклады, базовые ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням должностей работников и коэффициенты
по должности по профессиональным квалификационным группам
должностей работников учреждения**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый оклад, базовая ставка зарплаты (в рублях)	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н)			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), дворник, гардеробщик, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 566,0	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля	5 837,0	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	5 906,0	1,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 350,0	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 № 165н)			
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	5 566,0	1,0
2 квалификационный уровень	Спортсмен	6 045,0	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	Спортсмен - инструктор	8 928,0	1,0
2 квалификационный уровень	Инструктор – методист физкультурно – спортивной организации, тренер – преподаватель по адаптивной физической культуре	9 614,0	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н)			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	8 928,0	1,0
2 квалификационный уровень	Инструктор – методист, тренер – преподаватель	9 614,0	1,0
3 квалификационный уровень	Старший инструктор – методист, старший тренер - преподаватель	10302,0	1,0

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа Олимпийского резерва» городского
округа город Шарья Костромской области

Перечень выплат компенсационного характера работникам учреждения

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Примечание:

1. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в повышенном размере.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается от 4 до 6 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат определяется по результатам специальной оценки условий труда и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей);

2) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания;

3) 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;

4) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 0,35 должностного оклада (рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа Олимпийского резерва» городского
округа город Шарья Костромской области

Перечень выплат стимулирующего характера работникам учреждения

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:
 - 1) за интенсивность труда;
 - 2) за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами учреждения на срок не более одного календарного года.

Надбавка за интенсивность носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных). В качестве факторов, определяющих интенсивность труда, выделяются: функции, составляющие содержание труда, сложность выполняемых работ и большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее опытных, компетентных, ответственных и инициативных работников, с учетом условий осуществления ими функциональных обязанностей:

- 1) сложность, срочность и повышенное качество работ и т.д.;
- 2) привлечение работника учреждения к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) ответственное отношение работника учреждения к исполнению своих функциональных обязанностей.

Конкретный размер надбавок работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения.

2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных и утвержденных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретный размер выплат устанавливается работнику учреждения руководителем учреждения.

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются и производятся ежемесячно в следующих размерах:

- 1) от одного года до трех лет - 5 процентов базового оклада;
- 2) от трех до пяти лет - 7 процентов базового оклада;
- 3) от пяти до десяти лет - 10 процентов базового оклада;
- 4) свыше десяти лет - 15 процентов базового оклада.

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет, дающего работнику учреждения право на получение выплат за стаж, выслугу лет, определяется нормативным правовым актом администрации городского округа город Шарья.

4. Премияльные выплаты устанавливаются работнику учреждения по итогам работы с целью поощрения за общие результаты труда за месяц, квартал, год.

Премия может быть установлена в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере.

Премирование работника учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется руководителем учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждения в размере, не превышающем 3,0 базовых окладов в календарный год, из них заместителю руководителя учреждения и работникам, должности которых отнесены к основному персоналу учреждения, до 1,0 базового оклада за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются работнику в связи с 8 марта - Международным женским днем, 23 февраля - Днем защитника Отечества, Днем физкультурника - вторая суббота августа, юбилейными датами работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), учреждения.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются как в процентном отношении к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Выплаты производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам выплачиваются работникам учреждения в совокупном размере, не превышающем 1,0 базового оклада в календарный год.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа Олимпийского резерва» городского
округа город Шарья Костромской области

**Перечень должностей работников,
относимых к основному персоналу в учреждении**

1. Инструктор – методист (включая старшего)
2. Тренер-преподаватель (включая старшего)
3. Инструктор по физической культуре
4. Спортсмен-инструктор