

Приложение
Утверждено
приказом директора
МБУДО ДЮСШ № 8
№ 1 от 09.01.2017

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 8»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», от 25.11.2016 № 431 «О внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 г. № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа № 8».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы директора о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты(выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по второму квалификационному уровню должностей педагогических работников (инструктор-методист, тренер-преподаватель) – 4940 рублей.

2.2. Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого» уровня (делопроизводитель) -3000 рублей.

2.3. Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленной профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня (наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; вахтер; сторож)- 3000 рублей.

2.4. Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» первого квалификационного уровня (водитель)-3426 рублей.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливает учреждение, в пределах средств на оплату труда, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов по должностям в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: (тренер-преподаватель)– 0,05, (инструктор-методист) – 0,30.

3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории по результатам аттестации на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоено почётное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почётного звания профилю учреждения либо занимаемой должности. При наличии у работника нескольких почётных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Лицам, имеющим учёную степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук – 0,10;
- доктор наук – 0,20.

3.5. Для работников учреждения исходя из типа (вида) учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

3.6. За работу с иными особыми условиями труда:

3.6.1. На этапе спортивного совершенствования в детско-юношеской спортивной школе - педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом – повышающий коэффициент - 0,15;

3.6.2. Тренерам - преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии; группах оздоровительной направленности – 0,20.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному педагогическому работнику, заместителю руководителя учреждения.

Критерии установления персональных повышающих коэффициентов, учитывающих показатели деятельности работников учреждения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы не должен превышать 1,5.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2-3.6.2. настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образует новый должностной оклад, новую ставку заработной платы, производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.4. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.5. Доплата за увеличение объёма работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

1. заведование спортивными базами – до 0,10;
2. руководство методическими объединениями - до 0,15;
3. ведение сайта учреждения и других информационных сайтов – 0,80;
4. тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над начинающими тренерами-преподавателями и молодыми специалистами – 0,15;
5. другая дополнительная работа.

Данная выплата производится в абсолютном размере не превышающим размер одного должностного оклада по приказу директора, на основании дополнительного соглашения с работником.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьёй 153 Трудового

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в абсолютном размере. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- молодым специалистам;
- надбавка за квалификацию водителю автомобиля;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, педагогическим работникам, работающим на условиях не полного рабочего времени, выплата производится от учебной нагрузки.

5.2. Показатели для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы установлены в приложении № 2 к настоящему Положению в размере: заместителям директора до 100%; остальным работникам до 200%.

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении осуществляется всем работникам.

Размеры для установления надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего периода, и производится перерасчет среднего заработка.

5.5. Надбавка за категориальность водителям:

Вид доплаты	Размеры надбавки(%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.6. По итогам выполнения особо важных и ответственных работ работникам учреждения может быть установлена единовременная премия до 200% по приказу руководителя. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- подготовка и проведение оздоровительной кампании;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий, конкурсов, фестивалей, соревнований;
- участие в разработке нормативных локальных актов;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7 Работникам учреждения может устанавливаться премия по итогам работы за месяц. Размер ежемесячной премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и не может превышать 200% должностного оклада работника.

Показатели установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объёма их выплат работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п.3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

5.9. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении устанавливается в размере 50%.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, своевременно трудоустроившиеся.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника в соответствии со ст.84 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчёта при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь по личному заявлению.

Материальная помощь устанавливается в следующих случаях:

- вступление в брак;
- рождение ребенка;
- семейные обстоятельства,
- на лечение, медикаменты;
- на погребение близких родственников;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения, за многолетний и добросовестный труд;
- в связи с тяжелым положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день её выплаты.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителей руководителей учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются работодателем на 10% – 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор:

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – на 10%;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 20%.

7.3. На заместителей руководителей распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждения, Приложения № 2, № 3.

7.4. Заместителям руководителей учреждений могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,5.

Показатели деятельности установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

7.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.6. Заместителям руководителей разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 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».

8.3. Тренерам – преподавателям за подготовку одного занимающегося в детско-юношеской спортивной школе устанавливаются нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов обучения (лет) в процентах от должностного оклада:

- спортивно-оздоровительный этап (на весь период обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 2,2;
- вторая группа видов спорта – норматив 2,2;
- третья группа видов спорта – норматив 2,2;
- этап начальной подготовки (первый год обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 3,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 3,0;
- третья группа видов спорта – норматив 3,0;
- этап начальной подготовки (свыше одного года обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 6,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 5,0;
- третья группа видов спорта – норматив 4,0;
- учебно-тренировочный этап (первый и второй год обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 9,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 8,0;
- третья группа видов спорта – норматив 7,0;
- учебно-тренировочный этап (свыше двух лет обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 15,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 13,0;

- третья группа видов спорта – норматив 11,0;
- этап спортивного совершенствования (первого года обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 24,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 21,0;
- третья группа видов спорта – норматив 18,0;
- этап спортивного совершенствования (свыше года обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 39,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 34,0;
- третья группа видов спорта – норматив 29,0;
- этап высшего спортивного мастерства (на весь период обучения):
- первая группа видов спорта – норматив 49,0;
- вторая группа видов спорта – норматив 39,0;
- третья группа видов спорта – норматив 41,0;

Размер норматива оплаты труда устанавливается на учебный год согласно тарификации в процентах от повышенного (должностного) оклада.

10.Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Директор МБУДО
ДЮСШ № 8

В.Н.Будаев
«9» января 2017 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮСШ № 8

А.В.Казаченко
«9» января 2017 года