

Администрация города Дзержинска Нижегородской области
Департамент социальной политики и спорта
Отдел физической культуры и спорта
**муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Магнитная Стрелка»
(МБУ ДО «ДЮСШ «Магнитная Стрелка»)**

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента
социальной политики и спорта
_____ С.Г.Гончаров
« ____ » _____ 2018

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБУ ДО
«ДЮСШ «Магнитная Стрелка»
от 13 июня 2018 № 93

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДЮСШ «Магнитная Стрелка»
в новой редакции**

**г. Дзержинск
2018 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со **статьями 135, 144** Трудового кодекса Российской Федерации, **постановлениями** Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", **постановлением** администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 N 4008 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск".

Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Магнитная Стрелка» города Дзержинска Нижегородской области (далее МБУ ДО «ДЮСШ «Магнитная Стрелка»), финансируемого по разделам и подразделам **бюджетной классификации** 07 03.

1.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО «ДЮСШ «Магнитная Стрелка» устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области, Администрации города Дзержинска и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) **единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) **единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) **перечня** видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного **постановлением** администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 N 4010;

д) **перечня** видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск Нижегородской области, утвержденного **постановлением**

администрации города Дзержинска от 24.10.2008 N 4011;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

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

1.5. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы);
- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;
- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса исходя из установленного размера ставки;
- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);
- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.6. Заработная плата работников учреждения формируется по следующей формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = МО \times \Sigma_k$$

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера

КВ - выплаты компенсационного характера

МО - минимальный оклад,

Σ_k - сумма коэффициентов за занимаемую должность, за квалификацию, за специфику работы и персонального повышающего коэффициента.

Заработная плата тренеров-преподавателей формируется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times Н + СВ + КВ$$

$$С = МС \times \Sigma_k$$

С - ставка заработной платы

МС - минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности

Н - норматив за количество занимающихся или норматив за подготовку спортсмена высокого класса.

1.7. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по итогам проведения аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.8. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.9. Администрация города Дзержинска Нижегородской области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, в отношении которых Администрация города Дзержинска Нижегородской области осуществляет функции учредителя, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

1.9.1. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с департаментом социальной политики и спорта администрации города Дзержинска Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - учредитель) и включает в себя все должности работников учреждения.

1.9.2. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения, экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 года N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [от 1 июня 2012 года N 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", [от 28 декабря 2012 года N 1688](#) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с

учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта **второго уровня**" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **5001** руб.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта **третьего уровня**" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **6456** руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор ; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0

2.1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих".

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих **второго уровня**" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **4050** руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)	1,0
2 квалификационный уровень	1,11
3 квалификационный уровень	1,81
4 квалификационный уровень	2,07
5 квалификационный уровень	2,15

2.1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих **первого уровня**" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **3715** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	

1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений, сторож)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	1,09

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общественные профессии рабочих **второго уровня**" муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **4242** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд (водитель)	1,49
4 квалификационный уровень	1,79

2.1.4. ПКГ должностей работников образования.

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений дополнительного образования составляет **8453** руб.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер	1,01
3 квалификационный уровень педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	1,21

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (с учетом нормативов за одного занимающегося и за подготовку спортсмена высокого класса) увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.5. ПКГ должностей медицинских работников:

Квалификационные уровни, должности	Оклад по ПКГ
3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	10 353 руб.
2. квалификационный уровень (врачи-специалисты)	13 029 руб.

2.1.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.7. Изменение размера заработной платы работника производится:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего

стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссии;

- при присвоении звания - со дня подписания приказа Министерством;

- при присуждении ученых степеней - со дня присуждения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2. Оплата труда по нормативам за одного занимающегося.

Размеры оплаты труда по нормативам за одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы согласно программам спортивной подготовки по видам спорта, разработанным и утвержденным учреждениями физической культуры и спорта города Дзержинска. При отсутствии в этой программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки следует придерживаться параметров, приведенных в [таблице 1](#).

Таблица 1

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив за одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	15	6	2,2
2.	Начальной подготовки	до года	15	6	3
		свыше года	14	9	5

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

На спортивно-оздоровительном этапе подготовки при минимальной наполняемости групп норматив оплаты труда за количество занимающихся установить 100%.

Норматив оплаты труда за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 30 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства приведены в [таблице 2](#).

Таблица 2

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада, ставки заработной платы)			Максимальный объем тренировочной работы на одну группу (час/неделю)
		Группы видов спорта			
		I	II	III	
Тренировочный	1 - 2 год обучения	9	8	7	12
	свыше 2 лет	15	13	11	18
Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18	24
	свыше года	39	34	29	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	35	32

В сложно-технических видах спорта (прыжки на лыжах с трамплина, лыжное двоеборье и другие) за тренером, осуществлявшим подготовку спортсмена на этапах начальной подготовки и тренировочном этапе 1 - 3 годов обучения и передавшим своего воспитанника тренеру, осуществляющему дальнейшую подготовку спортсмена на тренировочном этапе 4 - 5 годов обучения, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, сохраняются следующие выплаты:

- до 100 процентов от действующих на момент передачи - в течение года;
- до 50 процентов от действующих на момент передачи - после истечения года до конца олимпийского цикла.

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во **Всероссийский реестр видов спорта**;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во **Всероссийский реестр видов спорта** (применяется для настоящего Положения).

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; спортивного совершенствования - 12 человек; тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на тренировочных занятиях.

Кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться иные специалисты (по акробатике, хореографии и другому) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно

превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

Недельный режим тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2.3. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 3).

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наилучшему результату выступлений на соревнованиях на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 3 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководителя и тренерского совета учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив (бригаду). При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива (бригады) в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива (бригады) определяется ежегодно решением руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерского совета.

Состав коллектива (бригады) тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом (бригадой), оформляется приказом руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Таблица 3

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:		
1.1. Олимпийские, Параолимпийские# , Сурдоолимпийские# игры - чемпионат мира	1	До 200
1.2. Олимпийские, Параолимпийские# , Сурдоолимпийские# игры	2 - 6 2 - 3	До 150

- чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы	1 - 3 1 - 3 1	
1.3. Чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4 - 6 4 - 6 4 - 6 2 - 3 1 - 3 1	До 120
1.4. Олимпийские, Параолимпийские# игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4 - 6 2 - 3 1	До 100
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4 - 6 1 - 3 1 4 - 6 2 - 3	До 80
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3 1	До 75
1.7. Первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады молодежи - финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 2 - 3 4 - 6 1 - 3 2 - 3	До 60
1.8. Первенство России (старшие юноши) - финал Спартакиады учащихся - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6 4 - 6 4 - 6	До 50
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной	участие	До 50

команды субъекта Российской Федерации) далее - РФ)		
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 50
2. В командных игровых видах:		
2.1. Олимпийские, Параолимпийские# - чемпионаты мира, Европы	1 1	До 200
2.2. Олимпийские, Параолимпийские# - чемпионаты мира, Европы	2 - 6 2 - 3	До 150
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 120
2.4. За подготовку команды, занявшей - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1 - 3 1 - 2 1	До 100
2.5. За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады учащихся всероссийских соревнованиях среди спортивных школ - на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	4 - 6 3 - 4 2 - 3 1 - 2	До 50
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 100 До 75 До 50
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 50 До 75 До 100
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 50

2.4. При расчете должностного оклада (ставки заработной платы) учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- коэффициент квалификации,

- коэффициент специфики работы,
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

2.4.1. Повышающий коэффициент квалификации к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) работника по занимаемой должности устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента квалификации приведены в **таблице 4**.

Таблица 4

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	до 0,8
первая категория	до 0,5
вторая категория	до 0,3

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

Коэффициент квалификации спортсменам-инструкторам устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для спортсменов-инструкторов приведены в **таблице 5**.

Таблица 5

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

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

Коэффициент специфики работы для работников специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также на этапе совершенствования спортивного мастерства детско-юношеских спортивных школ устанавливается в размере 0,15 к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) устанавливается работникам с учетом

сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

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

2.5. Компенсационные выплаты

2.5.1. В соответствии с **постановлением** администрации города Дзержинска от 24 октября 2008 года N 4010 в учреждениях устанавливается следующий **перечень** выплат компенсационного характера:

1. Выплаты работникам за особые условия труда территориального и бытового характера, производственного характера.

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к **государственной тайне** на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы).

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

2.5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **перечнем** выплат компенсационного характера согласно **подпункту 2.5.1 пункта 2.5** настоящего Положения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам за особые условия труда, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом **статей 149 - 154** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6

часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.9. Оплата сверхурочной работы.

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

2.5.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.6. Стимулирующие выплаты

2.6.1. В соответствии с **Постановлением** Администрации города Дзержинска от 24 октября 2008 N 4011 в учреждениях устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- Выплата за качество и высокий результат работы.
- Выплата за интенсивность и напряженность выполняемых работ.
- Премияльные выплаты по итогам выполненной работы.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.2. Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ

Выплата за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса (**таблица 6**).

Таблица 6

Показатель	Критерии	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы)
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) либо в абсолютном размере.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за качество и высокий результат работы сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество и высокий результат работы выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество и высокий результат работы приведены в [таблице 7](#).

Таблица 7

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%

За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	до 40%
---	--------

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество и высокий результат работы за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в [таблице 8](#).

Таблица 8

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

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

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, либо от стажа руководящей работы - для должностей категории "руководители" (руководитель учреждения, заместители руководителя, главный инженер), стажа работы по специальности - для должностей категории работников физической культуры и спорта и работников образования.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в [таблице 9](#).

Таблица 9

Стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерско-преподавательского состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы молодым специалистам (тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам в возрасте до 30 лет) в течение 3-х первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Отдельным работникам учреждений (руководителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, спортсменам-инструкторам, а

также специалистам, относящимся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются выплаты к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) за участие в подготовке спортсмена высокого класса согласно [таблице 10](#).

Таблица 10

	Занятое место	Размер выплаты в % к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) работника за участие в подготовке одного спортсмена	
		Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1. Олимпийские, Параолимпийские# , Сурдоолимпийские# игры - чемпионат мира	1	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Параолимпийские# , Сурдоолимпийские# игры - чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы	2 - 6 2 - 3 1 - 3 1 - 3 1	До 10	До 5
1.3. чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4 - 6 4 - 6 4 - 6 2 - 3 1 - 3 1	До 10	До 5
1.4. Олимпийские, Параолимпийские# игры, чемпионат мира - чемпионат Европы - Кубок Европы - Кубок России - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4 - 6 2 - 3 1	До 8	До 3
1.5. Чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4 - 6 1 - 3 1 4 - 6 2-3	До 8	До 3
1.6. Финал Спартакиады молодежи - финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3 1	До 8	До 3

1.7. Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	До 5	До 2
- первенство России (старшие юноши)	2 - 3		
- финал Спартакиады молодежи	4 - 6		
- финал Спартакиады учащихся	1 - 3		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
1.8. Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	До 5	До 2
- финал Спартакиады учащихся	4 - 6		
- финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6		
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
1.10. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - ЕКП), в составе сборной команды субъекта Российской Федерации (далее - РФ)	участие	До 3	
1.11. Чемпионат и первенство субъектов РФ (возраст - свыше 15 лет)	1 - 6	До 3	
2. В командных игровых видах:			
2.1. Олимпийские, Параолимпийские#	1	До 15	До 7
- чемпионаты мира, Европы	1		
2.2. Олимпийские, Параолимпийские#	2 - 6	До 10	До 5
- чемпионаты мира, Европы	2 - 3		
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	До 10	До 5
2.4. За подготовку команды, занявшей			
- на чемпионате России	1 - 3	До 8	До 3
- на первенстве России	1 - 2		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	1		
2.5. За подготовку команды, занявшей:			
- на чемпионате России	4 - 6	До 5	
- на первенстве России	3 - 4		
- в финале Спартакиады учащихся, всероссийских соревнованиях среди спортивных школ	2 - 3		

- на чемпионатах и первенствах субъектов РФ (в возрастной категории свыше 15 лет)	1 - 2		
2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 5	
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях - основной состав сборной РФ - молодежный состав сборной РФ - юношеский состав сборной РФ		До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1
2.8. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.9. Официальные всероссийские соревнования, включенные в ЕКП, в составе сборной команды субъекта РФ	участие	До 3	

Выплаты, предусмотренные **пунктом 1.1 таблицы 10**, устанавливаются на два года, остальными пунктами **таблицы 10** - на один год.

2.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и так далее);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения.

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

Работникам выплачиваются материальная помощь и иные выплаты (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и

коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные **пунктом 2.6** настоящего постановления, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждениях.

3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждений, работников, отнесенных к категории "руководители".

3.1.1. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории "руководители" (руководитель, его заместитель), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя учреждения - учредителем;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем этого учреждения.

3.1.2. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с **перечнем** видов выплат компенсационного характера.

3.1.4. Для поощрения руководителя учреждения, его заместителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами администрации города Дзержинска Нижегородской области.

3.1.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с **типовой формой** трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329.

3.1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается приказом руководителя структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное

учреждение, в кратности от 1 до 8.

3.1.7. Руководитель структурного подразделения определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственному муниципальному учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

3.1.8. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителей осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению учредителя.

3.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 N 326 "Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий города Дзержинска в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации.

3.3. Руководитель учреждения обязан:

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

- устанавливать работникам надбавки стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

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

- при проведении тарификации работников учреждения оформлять тарификационные списки в соответствии с [Таблицей 11](#).

1 начисляются от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

2 начисляются от должностного оклада (ставки заработной платы).

"Горняки"
Директор МБУ ДО "ЮСШ
"Магнитная Стрела"

Тарификационный список тренеров-преподавателей
на 201

С.Л.Зыбов
Штат в количестве 43,4 единицы

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Стаж работы	Квалификационная категория	Получена почтовая марка, учебный стаж	Максимальный должностной оклад, минимальная ставка заработной платы	Повышающий коэффициент				Должностной оклад, ставка заработной платы	Число занимающихся на этапе подготовки (макс.) и возрастная группа за одного занимающегося в % 2						Сумма % по нормативу	Сумма по нормативу, руб.	Компенсационные выплаты 2				Стимулирующие выплаты 1				Заработная плата																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
							коэффициент за квалификацию	коэффициент за стаж	коэффициент за стаж	Сумма коэффициентов		СОС	НП	УП	ГСС	БСМ	14 категория професий			за выполнение работы сверхурочные	за работу в выходные и праздничные дни	за особые условия работы	за интенсивность, в период подготовки к выполнению работ	за участие в разработке (составлении) учебных материалов	за качество и количество результатов работы	за стаж																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																</

- 1 - начисляется от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;
2 - начисляется от должностного оклада (ставки заработной платы).

Директор МБУ ДО "ЮСШ"С"

М.Н.Жаковлева