

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 27.03.2018г. № 26

Директор МБУ ДО «ДС «Заречье»



/Голышев Н. И./

Период действия с 01.01.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДВОРЕЦ СПОРТА ДЛЯ ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «ЗАРЕЧЬЕ»

(МБУ ДО «ДС «ЗАРЕЧЬЕ»)

(в ред. постановления администрации г. Н. Новгорода)

от 05.05.2014 N 1601; от 18.09.2014 № 3749; от 06.10.2014 № 4007; от 24.11.2014 № 4794; от 31.12.2014 №5736;
от 08.04.2015 №615; от 20.06.2017 № 2856, от 01.02.2018 №280; 15.03.2018 № 687)

город Нижний Новгород

2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода» и иными нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

1.2. Настоящим Положением устанавливается система оплаты труда работников МБУ ДО «ДС» Заречье» (далее «учреждение»), созданного и действующего в организационно-правовой форме муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования и находящегося в ведении департамента по спорту и молодежной политике администрации города Нижнего Новгорода (далее – профильный департамент).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях создания необходимых условий для определения учреждением заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их стимулирования.

1.4. Система оплаты труда работников, принятая в учреждении, служит целям эффективной организации труда и обеспечивает обоснованные соотношения в уровнях оплаты труда различных категорий работников в зависимости от меры и качества труда в целях повышения эффективности работы учреждения, способствует повышению уровня заработной платы работников учреждения; мотивации работников к достижению качественных результатов труда, создает условия для улучшения кадровой обеспеченности учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в соответствии с настоящим Положением, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса Российской

Федерации);

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Нижнего Новгорода, установленных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода;

рекомендаций Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников определяется учреждением, исходя из установленных для работника:

минимального оклада, минимальной ставки заработной платы;

повышающих коэффициентов, применяемых к размерам минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

персональных надбавок за уровень образования, квалификационную категорию, за звание, стаж;

объемов учебной нагрузки;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.8. Заработная плата работников учреждений определяется по формуле:

$$ОТ = ДО + СВ + КВ$$

$$ДО = БО + ПН$$

$$БО = МО \times К, \text{ где}$$

ОТ – оплата труда,

ДО – должностной оклад,

СВ – выплаты стимулирующего характера,

КВ – выплаты компенсационного характера,

БО – базовый оклад,

МО – минимальный оклад,

ПН – сумма персональных надбавок: за квалификационную категорию, за уровень образования, звание, стаж,

К – повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии),

1.9. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по следующей формуле:

$$ОТ = С \times о/Н + СВ + КВ$$

$$С = БС + аПН$$

$$БС = МС \times К, \text{ где}$$

ОТ – оплата труда,

С – ставка заработной платы,

О – объем учебной нагрузки,

Н – норма часов за ставку,

СВ – выплаты стимулирующего характера,

КВ – выплаты компенсационного характера,

БС – базовая ставка,

МС – минимальная ставка заработной платы по занимаемой должности,

К – повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии),

аПН – сумма персональных надбавок: за квалификационную категорию, за уровень образования, звание, стаж.

1.10. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда в случаях выполнения работы в особых условиях (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда), а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни). Выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях устанавливаются работникам по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством о труде и об охране труда, и отражаются в трудовом договоре работника.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества выполняемой им работы, результативности деятельности, а также непосредственный вклад в реализацию целей, задач и выполнение функций учреждения.

1.12. Все штатные должности работников учреждения включаются в штатное расписание и подразделяются на руководителей, основной персонал, непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций учреждения, и вспомогательный персонал, включающий должности работников физической культуры и спорта, общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевые профессии рабочих.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников отдельных профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) устанавливаются нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. ПКГ должностей работников образования:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников составляет 8696 рубля.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 1:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	Коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень инструктор-методист; тренер-преподаватель; педагог дополнительного образования	1,11
3 квалификационный уровень педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	1,17

2.1.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:
размер минимального оклада составляет по ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта:

первого уровня – 3864 рублей;

второго уровня – 5001 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 2:

Таблица 2

Квалификационные уровни, должности	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,01 – 1,2

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень		1,0
2 квалификационный уровень		1,01 – 1,2
3 квалификационный уровень		1,21 – 1,47

2.1.5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» составляет 3864 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 3:

Таблица 3

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» составляет 4050 рубля.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 4:

Таблица 4

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,11

6

3 квалификационный уровень	1,81
4 квалификационный уровень	2,07
5 квалификационный уровень	2,15

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» составляет 5227 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 5:

Таблица 5

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,15
3 квалификационный уровень	1,39
4 квалификационный уровень	1,66
5 квалификационный уровень	2,08

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» составляет 8287 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от занимаемой должности приведены в таблице 6:

Таблица 6

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	1,0

2 квалификационный уровень	1,26
3 квалификационный уровень	1,5

2.1.6. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих».

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» составляет 3715 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам в зависимости от профессии приведены в таблице 7:

Таблица 7

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Размер минимального оклада для работников ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» составляет 4242 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии приведены в таблице 8:

Таблица 8

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0

5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

2.1.8. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

2.1.9. Индексация заработной платы работников учреждения устанавливается муниципальными правовыми актами города Нижнего Новгорода как при формировании бюджета города на очередной финансовый год, так и в течение года.

2.2. Настоящим Положением в учреждении устанавливаются следующие персональные надбавки:

- за уровень образования;
- за квалификационную категорию;
- за звание;
- за стаж.

Персональные надбавки работникам учреждения (за исключением работников категории «руководители») рассчитываются от базового оклада (базовой ставки заработной платы)

2.2.1. За уровень образования.

Уровень образования работников определяется на основании дипломов и других документов государственного образца о соответствующем образовании

независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Действующие тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждения физической культуры и спорта Российской Федерации предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Работникам (в т.ч. тренерам-преподавателям), получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, персональные надбавки устанавливать, как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам (в т.ч. тренерам-преподавателям), получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им персональных надбавок, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление персональных надбавок, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление персональных надбавок, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им устанавливается персональная надбавка «за стаж» как для работников, имеющих специальную подготовку.

Размеры выплат приведены в таблице 9:

Таблица 9

Наименование выплаты	Основание для повышения величины должностного оклада	Размер выплаты в процентах
уровень образования	Высшее профессиональное образование	20
	Среднее специальное образование	10

2.2.2. За квалификационную категорию.

Размеры данных выплат приведены в таблице 10:

Таблица 10

Наименование выплаты	Основание для повышения величины должностного оклада	Размер выплаты в процентах
квалификационная категория	Квалификационная категория: первая категория высшая категория	20 30

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений с учетом требований к результатам их работы.

Персональная надбавка за квалификационную категорию сохраняется на срок до одного года педагогическим работникам по истечению срока действия квалификационной категории по следующим основаниям:

в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью; из отпуска длительностью до одного года; из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях Российской Федерации», остался один год и менее.

2.2.3. За звание.

Данные выплаты производятся работникам, имеющим почетное, спортивное звание, ученую степень, ученое звание:

работникам, имеющим государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью, почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20 %;

работникам учреждения, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 15 процентов, знаком «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник образования» - 10 процентов; имеющим спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР» - 15 процентов, «Мастер спорта России», «Мастер

спорта СССР» - 10 процентов;

кандидатам наук, доцентам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов;

докторам наук, профессорам по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50 процентов.

Работникам, имеющим почетное, спортивное звание, ученую степень и ученое звание, повышение базового оклада (базовой ставки заработной платы) производится по выбору работника по одному из оснований.

2.2.4. За стаж.

В стаж, дающий право на установление персональной надбавки за стаж, включается:

Для педагогических работников - время работы на педагогических, методических должностях в учреждениях, независимо от их вида, типа, организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности.

Для специалистов, рабочих, служащих - общий стаж работы в должностях, включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Основным документом для определения продолжительности стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании официальных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и другие подтверждающие документы). Справки о работе должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности работника и времени работы в данной должности, о дате выдачи справки, а также ссылки на непосредственные подтверждающие документы, на основании которых выдана справка о работе.

Решение о включении периодов работы, не отраженных в трудовой книжке работника, в стаж для установления персональной надбавки за стаж принимается специальной комиссией, создаваемой в учреждении, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры персональной надбавки за стаж работы приведены в таблице 11:

Таблица 11

Наименование выплаты	Продолжительность стажа	Размер выплаты в процентах	
Персональная надбавка за стаж	от 2 до 5 лет	5	
	от 5 до 10 лет	10	

	от 10 до 15 лет	15	
	более 15 лет	20	

2.3. Компенсационные выплаты:

2.3.1. Настоящим Положением в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, установленным перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Нижнего Новгорода.

2.3.4. При введении системы оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 247 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов от установленных работникам должностных окладов (ставок заработной платы).

2.3.7. При выплатах за работу в ночное время каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 20 процентов.

2.3.8. 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.

2.3.9. Оплата 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.

2.3.10. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются 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.

2.3.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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.

2.3.12. Работникам учреждения, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20 процентов.

2.4. Стимулирующие выплаты:

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда работников за счет всех финансовых источников учреждения.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества выполняемой им работы, результативности деятельности и настоящего Положения.

2.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы) работников, за исключением работников категории «руководители».

2.4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего

характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку обучающихся;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.4.5. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работы;

выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей;

премиальные выплаты.

2.4.5.1. Работникам учреждения, относящимся к основному персоналу (ПКГ должностей работников образования), работникам физической культуры и спорта, а также специалистам, относящимся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются все виды указанных стимулирующих выплат.

2.4.5.2. Работникам, относящимся к работникам ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются премиальные выплаты.

2.4.5.3. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2.4.6. Особенности установления выплат за сложность, напряженность и интенсивность работы.

2.4.6.1. Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работы тренерам-преподавателям устанавливаются из расчета за одного обучающегося с учетом обоснованных критериев, позволяющих оценить результативность, качество работы, а также сложность, напряженность и интенсивность его профессиональной деятельности.

Выплата стимулирующего характера тренеру-преподавателю за сложность, напряженность и интенсивность работы за одного обучающегося прекращается при отсутствии обучающегося на занятиях в течение 1 месяца и более на время отсутствия обучающегося на тренировочных занятиях.

Основные критерии для оценки показателей сложности, напряженности и интенсивности профессиональной деятельности тренеров-преподавателей представлены в таблице № 13:

Таблица № 13

Этап обучения	Критерии оценки сложности, напряженности и интенсивности труда тренеров-преподавателей с обучающимися
Спортивно-оздоровительный	сохранность численности обучающихся, посещаемость

Начальная подготовка обучения	1-го	года	сохранность численности обучающихся, посещаемость, участие в спортивно-массовых мероприятиях, успешное, качественное освоение образовательных программ, успешное прохождение промежуточной аттестации
Начальная подготовка обучения	2-го и 3-го	года	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, участие в спортивно-массовых мероприятиях, успешное, качественное освоение образовательных программ, прохождение промежуточной аттестации
Тренировочный этап обучения	1-го	года	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, участие в спортивно-массовых мероприятиях, участие в официальных соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, выполнение массовых спортивных разрядов, качественное освоение образовательных программ, прохождение промежуточной аттестации
Тренировочный этап обучения	2-го	года	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, участие в официальных соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, выполнение массовых разрядов, качественное освоение образовательных программ, прохождение промежуточной аттестации
Тренировочный этап обучения	3-4-го	года	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, успешное выступление в официальных соревнованиях муниципального образования, субъекта Российской Федерации, участие в официальных соревнованиях округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных

			результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов, прохождение промежуточной аттестации
Тренировочный этап обучения	5-го	года	сохранность контингента обучающихся, посещаемость, успешное выступление в официальных соревнованиях субъекта Российской Федерации, округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов, прохождение промежуточной (итоговой) аттестации
Этап совершенствования спортивного мастерства	1-го и 2-го	года обучения	успешное выступление в официальных соревнованиях субъекта Российской Федерации, округа, в официальных Всероссийских соревнованиях, положительная динамика роста спортивных результатов, положительная динамика выполнения спортивных разрядов, прохождение промежуточной (итоговой) аттестации

Размер выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда тренеров-преподавателей определяется в процентном отношении к базовой ставке заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность на спортивно-оздоровительном и начальном этапе подготовки представлены в таблице № 14:

Таблица № 14

№	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Максимальная наполняемость групп	Стимулирующие выплаты (в % от базовой ставки заработной платы за одного обучающегося)

1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	25	до 2,2 (для отделений, имеющих специализацию - 1,0)
2.	Начальный	первого года	25	до 3
		свыше года	25	до 5

Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность тренерам-преподавателям, осуществляющим набор в спортивно-оздоровительные группы и группы начального этапа первого года обучения, устанавливаются после утверждения списочного состава таких групп приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность тренерам-преподавателям в спортивно-оздоровительных группах могут повышаться на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера. Повышение на 0,5 процента производится при условии сохранности контингента обучающихся не менее 50 процентов от численного состава группы и не более двух раз за весь период обучения.

Максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 25 человек с учетом соблюдения правил техники безопасности во время проведения занятий.

Возраст обучающихся в спортивно-оздоровительных группах - 6-17 лет. Минимальный возраст обучающихся определяется учреждением с учетом требований действующего законодательства. Максимальный возраст обучающихся в учреждении составляет 18 лет, для учащейся молодежи - 21 год.

Размеры стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность тренерам-преподавателям на тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства приведены в таблице 15:

Таблица 15

Этапы подготовки	Год обучения	Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям за одного обучающегося (в % от базовой ставки заработной платы)
		Группы видов спорта

		I	II	III
Тренировочный (этап спортивной специализации)	1-2 год обучения	до 9	до 8	до 7
	свыше 2 лет	до 15	до 13	до 11
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года свыше года	до 24 до 39	до 21 до 34	до 18 до 29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	до 40	до 35	до 35

Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых;

II группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапах: высшего спортивного мастерства - 8 человек; совершенствования спортивного мастерства - 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.

Годовой объем тренировочной работы, предусмотренный программами по видам спорта, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов по согласованию с директором профильного департамента.

При определении размера стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность в группах одного этапа подготовки, с одинаковой педагогической нагрузкой, не допускается установление различных размеров таких выплат за одного занимающегося.

2.4.6.2. Особенности установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность работы старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам.

Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда работникам, занимающим должности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, устанавливаются с учетом обоснованных критериев оценки их профессиональной деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера за сложность, напряженность и

интенсивность труда старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов определяется в процентном отношении к базовой ставке заработной платы.

Перечень критериев для оценки сложности, напряженности и интенсивности труда для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов с указанием размеров выплат приведены в таблице № 16:

Таблица № 16

Критерии оценки сложности, напряженности и интенсивности труда старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов	Размер стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность (в % от базовой ставки)
Участие в разработке образовательных программ, реализуемых в учреждении, участие в разработке изменений и дополнений в образовательные программы по видам спорта, реализуемых в учреждении	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины (Качественное и квалифицированное исполнение своих должностных обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий)	1
Разработка и внедрение методических рекомендаций в процесс обучения. Использование инновационных средств и методов работы с обучающимися	1

Стимулирующие выплаты для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов устанавливаются приказом директора учреждения на начало календарного года и могут пересматриваться не более двух раз в течение года.

2.4.6.3. Порядок установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность работникам, занимающим должности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, работникам физической культуры и спорта, а также специалистам, относящимся к ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.6.3.1. Для установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность и интенсивность работникам учреждения приказом руководителя учреждения создается комиссия, действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным актом учреждения (далее -

Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2.4.6.3.2. Перечень критериев и показателей качества работы, сложности, напряженности и интенсивности профессиональной деятельности работников, установленных в учреждении и утвержденных локальным актом, является основанием для Комиссии в отношении установления стимулирующих выплат.

Сроки рассмотрения вопросов установления стимулирующих выплат устанавливаются Положением о Комиссии.

2.4.6.3.3. На основании решения Комиссии размеры стимулирующих выплат работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4.7. Особенности установления выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей.

Отдельным категориям работников учреждений (работникам основного персонала, специалистам, относящимся к ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, обеспечивающим своим трудом высокое качество тренировочного процесса) могут устанавливаться выплаты к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы) в зависимости от достигнутых спортивных результатов согласно таблице 17.

Тренеру-преподавателю, осуществлявшему подготовку обучающегося на этапах спортивно-оздоровительном, начальной подготовки и тренировочном этапе и передавшему своего воспитанника в СДЮШОР, ЦСП, ШВСМ, УОР, в команды мастеров, которые осуществляют дальнейшую подготовку спортсмена на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда начисляются от базовой ставки заработной платы в соответствии с пунктом 2.9 таблицы 17:

Таблица 17

Уровень соревнований	Занятое место	Размер стимулирующих выплат тренерам-преподавателям за подготовку одного обучающегося за достигнутый результат в % к базовым окладам (базовым ставкам заработной платы)	Размер стимулирующих выплат специалистам, служащим, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, тренерам-преподавателям за участие в подготовке (не менее 3-х лет) обучающегося, вошедшего в сборную команду России или занявшего 1-6 место на соревнованиях, в % к базовым окладам
----------------------	---------------	---	---

			(базовым ставкам заработной платы)	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры Чемпионаты мира	1 1	До 200	До 15	До 7
1.2. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры Чемпионат мира Чемпионат Европы Кубок мира Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1-3 1	До 150	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 120	До 10	До 5

1.4.Олимпийские, Паралимпийские игры, чемпионат мира Чемпионат Европы Первенство мира, Европы (старшие юноши) Кубок мира Кубок Европы Кубок России Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие участие 1-3 участие 4-6 2-3 1	До 100	До 8	До 3
1.5.Чемпионат России Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Первенство мира, Европы (старшие юноши) Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	До 80	До 8	До 3
1.6.Финал Спартакиады молодежи Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	До 75	До 8	До 3
1.7.Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады молодежи Финал Спартакиады учащихся	4-6 2-3 4-6 1-3 2-3	До 60	До 5	До 2

Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ					
1.8. Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады учащихся Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6 4-6		До 50	До 5	До 2
1.9. 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	участие		До 50	До 3	
1.10. Чемпионат и первенство субъектов Российской Федерации (возраст - свыше 15 лет)	1-6		До 50	До 3	
2. В командных игровых видах					
2.1.Олимпийские, Паралимпийские игры Чемпионаты мира, Европы	1 1		До 200	До 15	До 7

2.2. Олимпийские, Паралимпийские игры, Чемпионаты мира, Европы	2-6 2-3	До 150	До 10	До 5
2.3. Официальные международные соревнования, включенные в ЕКП, с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120	До 10	До 5
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	До 8	До 3
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 Российской Федерации (в возрастной категории свыше 15 лет)	4-6 3-4 2-3 1-2	До 50	До 5	
2.6. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной РФ		До 100 До 75 До 50	До 8 До 8 До 5	До 5 До 3 До 1

молодежный состав сборной России юношеский состав сборной России				
2.7. Зачисление учащихся и выпускников школы в команды мастеров: - I лиги - высшей лиги - суперлиги		До 50 До 75 До 100	До 5 До 5 До 8	До 3 До 3 До 5
2.8. Официальные всероссийские соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий, в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	участие	До 50	До 3	
2.9. Передача для дальнейшего обучения на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в СДЮСШОР, ШВСМ, УОР: - в течение первого года				

- в течение второго года		До 100 До 50		
--------------------------	--	-----------------	--	--

Стимулирующие выплаты, соответствующие п.1.1 таблицы, устанавливаются на два года, соответствующие остальным пунктам таблицы - сроком на один год.

2.4.8. Премияльные выплаты производятся в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда в учреждении и в соответствии с Положением о премировании работников МБУ ДЮ «ДС «Заречье».

2.4.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы) молодым специалистам в течение 3 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 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

2.4.10. Применение какой-либо стимулирующей выплаты не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

3. Оплата труда работников категории «руководители».

3.1. К категории «руководители» относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и главного энергетика состоит из должностного оклада, персональных надбавок, стимулирующих надбавок и компенсационных выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения составляет 22880,00 рублей и устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13.07.2017 № 3343 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) муниципальных учреждений и предприятий, подведомственных администрации города Нижнего Новгорода».

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика учреждения

устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

27

3.4. Руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру, главному инженеру, главному энергетiku учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие персональные надбавки:

За стаж работы:

В стаж, дающий право на установление персональной надбавки за стаж, включается время работы на руководящих должностях в организациях независимо от их вида, типа организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности.

Размеры данных выплат приведены в таблице 18:

Таблица 18

Наименование выплаты	Продолжительность стажа	Размер выплаты в процентах
Персональная надбавка за стаж	от 2 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	более 15 лет	20

За квалификационную категорию руководителям, заместителям руководителя:

Размеры данных выплат приведены в таблице 18а.

Таблица 18а

Наименование выплаты	Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах
Персональная надбавка за квалификационную категорию	первая категория	20
	высшая категория	30

За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента - 20 %;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученое звание профессора - 30 %.

За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью, почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20 %;

руководящим работникам, награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 15 процентов, знаком «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник образования» - 10 процентов; имеющим спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР» - 15 процентов, «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», - 10 процентов.

Персональные надбавки за стаж, квалификационную категорию, за наличие званий, ученой степени, ученого звания рассчитываются исходя из должностного оклада работника категории «руководители».

Применение персональных надбавок за стаж, квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени, ученого звания не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

При наличии у работника категории «руководители» трех оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени и ученого звания) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

3.5. Виды стимулирующих надбавок, а также порядок и критерии их установления работникам, отнесенным к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), утверждаются «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «ДС» Заречье».

3.6. Порядок премирования работников, отнесенных к категории «руководители» (заместители руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, главный энергетик), устанавливаются положением о премировании работников МБУ ДО «ДС» Заречье».

3.7. Компенсационные выплаты работникам, отнесенным к категории «руководители», осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

3.8. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера, главного энергетика учреждения, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.8.1. Объем часов преподавательской работы руководителя учреждения определяется директором профильного департамента на один учебный год, в объеме не превышающем 12 часов в неделю.

3.9. Руководителю учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

3.9.1. За общую площадь спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении и постоянном (бессрочном) пользовании у учреждения (до 20 % от должностного оклада):

- до 500 кв. м - 5 %;
- от 500 кв.м. до 3000 кв. м - 10 %;
- от 3000 кв. м. до 8000 кв. м - 15 %;
- свыше 8000 кв. м - 20 %.

3.9.2. За общее количество учащихся в учреждении (до 20 % от должностного оклада):

- до 300 чел. - 5 %;
- от 300 чел. до 500 чел. - 10 %;
- от 500 чел. до 1000 чел. - 15 %;
- свыше 1000 чел. - 20 %.

3.9.3. За долю количества учащихся, занявших с 1 по 6 места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления относительно всего контингента учащихся на этапе начальной подготовки и выше (до 10 % от должностного оклада):

- от 25% до 50 % лиц, занявших с 1-6 места - 5 %;
- свыше 50 % лиц, занявших с 1-6 места - 10 %.

Результат одного учащегося учитывается один раз, по лучшему результату.

3.9.4. За участие в организации и (или) проведении официальных городских, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных соревнований, включенных в Единый календарный план городских, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий (до 30 % от должностного оклада):

- от 3 до 6 мероприятий – 5 %;
- от 6 до 10 мероприятий - 10 %;
- от 10 до 15 мероприятий – 15%;
- от 15 до 20 мероприятий – 20%;
- от 20 до 25 мероприятий -30%.

3.9.5. За долю тренеров-преподавателей, работающих в учреждении на основной работе и имеющих первую и высшую квалификационную категорию, от общего числа тренеров-преподавателей (до 5 % от должностного оклада):

- до 50% - 0%;
- 50 % и более - 5 %.

3.9.6. За долю средств от приносящей доход деятельности, направленную на развитие учреждения (до 10 % от должностного оклада):

- от 50 % до 80% - 5 %;
- 80 % и более - 10 %.

Под развитием учреждения следует понимать комплекс мероприятий. Направленных на повышение качества оказываемых учреждением услуг, на поддержание имущества учреждения в надлежащем состоянии, включая мероприятия по содержанию зданий и помещений учреждения. Приобретение необходимых для функционирования учреждения материалов и оборудования, а также иные расходы, не связанные с начислением заработной платы

сотрудникам учреждения.

3.9.7. За выполнение муниципального задания (до 20 % от должностного оклада):

- до 85 % - 0%;
- от 85 % до 90 % - 10%;
- от 90% до 95% - 15%;
- 95 % и более - 20 %.

3.9.8. За долю работников в возрасте до 30 лет от общего числа работников (до 5 % от должностного оклада):

- менее 20 % - 0 %;
- 20% и более - 5 %.

3.9.9. За проведение мероприятий (спортивных, тренировочных занятий для лиц с ограниченными возможностями (до 5 % от должностного оклада):

- отсутствие - 0 %;
- наличие - 5%.

3.9.10. За проведение мероприятий по оборудованию (переоборудованию) зданий (помещений) учреждения с целью создания доступной среды для лиц с ограниченными возможностями (до 5% от должностного оклада);

- отсутствие – 0%;
- наличие – 5%;

3.9.11. За соблюдение требований безопасности в ходе работы учреждения (до 10 % от должностного оклада):

- несоблюдение - 0 %;
- соблюдение - 10 %.

3.9.12. За отсутствие нарушений, предписаний надзорных органов (до 10% от должностного оклада):

- наличие - 0 %;
- отсутствие - 10%.

3.9.13. Порядок установления стимулирующих надбавок руководителю.

Стимулирующие надбавки руководителю устанавливаются на полугодие.

Для установления стимулирующих надбавок руководителю учреждения приказом директора профильного департамента создается комиссия, действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного приказом директора профильного департамента (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора профильного департамента.

В целях установления размеров стимулирующих надбавок учреждениями предоставляются показатели по критериям установления стимулирующих надбавок за полугодие не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

По каждому показателю по критериям установления стимулирующих надбавок необходимо наличие подтверждающих документов, которые при необходимости предоставляются руководителями учреждений в профильный департамент.

На основании решения Комиссии размеры стимулирующих надбавок руководителю учреждения утверждаются приказом курирующего заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода.

3.10. Руководителю учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера за организацию платных услуг - до 5 % от суммы

дохода по платным услугам.

3.11. Премирование руководителя осуществляется:

3.11.1. По итогам работы за квартал, год.

3.11.2. К профессиональным, государственным, общегородским праздникам и к юбилейным датам.

Премии руководителю учреждения определяются в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются на основании распорядительного акта директора профильного департамента.

Размер премии не может превышать должностного оклада.

Премии руководителю учреждения не выплачиваются в случае наложения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, или нарушений бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период, или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник в этот период исполнял обязанности руководителя учреждения.

3.12. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет имеющихся внебюджетных средств, направляемых учреждением на оплату труда, руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, такими, как смерть руководителя или его близких родственников; при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.; при необходимости приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь руководителю учреждения может выплачиваться также в связи с его свадьбой, рождением у него ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими у него серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по приказу директора профильного департамента на основании личного заявления руководителя учреждения или членов его семьи. В приказе на выплату материальной помощи руководителю учреждения указывается ее размер

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Ставка заработной платы тренера-преподавателя устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

4.2. В учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени рассчитывается исходя из базового оклада.

4.2.1. Суммированный учет рабочего времени применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам (не свыше двух месяцев) тренеров-преподавателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы тренера-преподавателя за установленную норму часов учебной 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 тренера-преподавателя, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки в соответствии с приказом по учреждению.

4.3. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией, при присвоении звания со дня подписания приказа;

при присуждении ученых степеней, ученого звания - со дня присуждения ученой степени, ученого звания.

4.4. Руководитель учреждения обязан:

в соответствии с настоящим Положением разработать и принять локальные акты, регламентирующие систему оплаты труда в учреждении;

осуществлять общий контроль за посещаемостью занятий обучающимися в учреждении и нести персональную ответственность за достоверность сведений, отражаемых в журнале посещаемости занятий;

проверять документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и квалификационной категории работников при установлении им размеров заработной платы;

при проведении тарификации работников учреждения оформлять тарификационные списки в соответствии с таблицей № 20;

тарификация основного персонала может производиться два раза в год;

своевременно устанавливать работникам персональные надбавки и выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением;

ежегодно оформлять 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 учреждений;

устанавливать работникам учреждения, относящимся к категории «руководители», объем часов преподавательской работы (педагогической работы на условиях почасовой оплаты без занятия штатной должности) исходя из величины учебной нагрузки не более 300 часов в год.

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрена выплата работникам материальной помощи в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в части, используемой учреждением на оплату труда.

Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждения, кроме руководителя, регулируются Положением о Порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБУ ДО «ДС «Заречье» локальным актом учреждения.

Таблица 20

Тарификационный список педагогических работников

Дам лия , И.О.	Зан им аем ая дол жн ост ь	Фак тич еска я наг руз ка в нед елю в уче б. час ах	Ми ним аль ная став ка зара бот ной пла ты	Пов ыш аю щи коэ фф ици ент за Зан има ему ю дол жно сть	Баз ова я ста вка зара бот ной пла ты	Над бав ка за спе циа лиз аци ю (15 %) от гр. 6	Персональные надбавки от гр. 6				Ст ав ка за ра бо тн ой пл ат ы	Зар або тна я пла та с уче том наг руз ки	Стимулиру ющие выплаты		Компенс ационны е выплаты от гр.13		Зара бот ная плат а в мес.	При меча ние		
							за об раз ова ни е	за кате гори ю	за зва ни е	за ста ж			за инт енс ивн ост ь от гр. 6	за вы сок ие рез ул ьта ты ра бо ты от гр. 6	На дб ав ка мо ло ды м сп ец иа ли ст ам от гр. 13	За тяже лые, вред ные опас ные и отк лон яю щи хся от нор мал ьны х				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21