**Администрация Вачского муниципального района**

**Нижегородской области**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

От 31.05.2017 №\_372

**О внесении изменений в постановление администрации Вачского района**

**от 29.08.2016 г. № 529 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская спортивная школа «Арефино»»**

 В соответствии с распоряжением Правительства Нижегородской области от 3 февраля 2017 года № 101-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений Нижегородской области»; постановлением правительства Нижегородской области от 23 июня 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (в редакции постановлений от 16.09.2008 № 384;от 31.12.2008 № 635; от 28.10.2009 № 771; от 22.10.2010 № 721; от 18.04.2011 № 271; от 04.05.2011 № 336; от 24.08.2011 № 653; от 17.05.2013 № 304; от 20.09.2013 № 666; от 25.08.2014 № 572; от 14.12.2016 № 848), постановлением Правительства Нижегородской области от 24 апреля 2017 года № 259 , от 25 апреля 2017 года № 264 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76», постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 12.12.2016 года № 762 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Вачского муниципального района, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Вачского муниципального района и разъяснений к ним» (в редакции постановления от 23.01.2017 г. № 26), распоряжением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 20.02.2017 г. № 11-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области» и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством администрация Вачского муниципального района Нижегородской области постановляет:

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа «Арефино», утвержденное постановлением от 29.08.2016 года № 529 изложить в редакции согласно приложения к настоящему постановлению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

 3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Е.А.Каракина.

***Глава администрации С.В.Лисин***

 Приложение

 Утверждено постановлением администрации

 Вачского муниципального района

Нижегородской области

 от 31.05.2017 № \_372

 «УТВЕРЖДЕНО

 Постановлением администрации

 Вачского муниципального района

Нижегородской области

 от 29.08.2016 г. № 529

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКОЙ ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ «АРЕФИНО»**

(Далее - Положение)

1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.02.2012 №76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», приказами Минсоцздравразвития России от 04.07.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

 1.2. Отраслевая система оплаты труда работниковмуниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской юношеской спортивной школы «Арефино» (далее - учреждение) 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 учреждений;

- уровня заработной платы работников учреждений;

-мотивации работников учреждений к достижению качественных результатов труда;

- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

 1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и Вачского муниципального района 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) обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Вачского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 12 декабря 2016 года № 762 (в редакции постановления от 23.01.2017 г. № 26);

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

(квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

з) 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;

- 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 x SUM К

ОТ - оплата труда,

ДО - должностной оклад,

СВ - выплаты стимулирующего характера,

КВ - выплаты компенсационного характера,

МО - минимальный оклад,

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

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. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

 1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

 1.11. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Вачского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств бюджета, (далее – учредитель) и включает в себя все должности работников данного учреждения.

 1.12. Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объёмов работ и нормированию труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и 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).

1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

 1.14. 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 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 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.

 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

 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 образования:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников учреждения составляет 7 664 рубля.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 2 квалификационныйуровень | Инструктор-методист | 1,01 |
| Тренер-преподаватель | 1,01 |

 2.1.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

 Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) для работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 3715 руб.

 Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) для работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 4809 руб.

 Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) для работников "ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 6208 руб.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 1 квалификационный уровень | Спортивный судья | 1,01 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 1,01 |
| 3 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций |  1,21 |

 2.1.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих»:

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 3894 руб.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 1 квалификационный уровень | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 1,0 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 1,11 |

 2.1.4. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих»:

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 3572 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 1 квалификационныйуровень | Сторож | 1,0 |
| Уборщик служебных помещений | 1,0 |
| 2 квалификационныйуровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,04 |

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 4079 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 1,11 |

 2.1.5. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников:

Размер минимальной ставки заработной платы для работников ПКГ «Врачи и провизоры» второго квалификационного уровня составляет 7709 рублей.

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников | Коэффициент |
| ПКГ «Врачи и провизоры»  |  |
| Врачи-специалисты  | 1,0 |

2.1.6. Оплата труда медицинских, педагогических, работников культуры и других работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

2.1.7. ПКГ должностей «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 5026 руб.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам | 1,0 |

 2.1.8. ПКГ должностей «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня».

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей составляет 8008 руб.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающийкоэффициент |
| 3 квалификационный уровень | Директор | 1,5 |

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

2.2. 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.

2.2.1. 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 следующей таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| 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.

2.2.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, образовательных учреждений среднего профессионального образования, 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.

2.2.3. 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.

2.2.4. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

**3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Заработная плата работника учреждения, отнесенного к категории «руководители» (руководитель, его заместитель, главный бухгалтер, главный инженер), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

-в отношении руководителя учреждения – отделом культуры администрации Вачского муниципального района;

- в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера, главного инженера учреждения – руководителем этого учреждения.

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

Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

3.4. Для поощрения руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и главного инженера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения.

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяются отделом культуры администрации Вачского муниципального района в размере, не превышающем размера, установленным установленного постановлением администрации Вачского муниципального района от 28 февраля 2017 года № 93 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

3.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется отделом культуры администрации Вачского муниципального района с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и плановый период.

3.8. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.9. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и главного инженера осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению учредителя.

3.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением администрации Вачского муниципального района Нижегородской области от 09.02.2017 года № 65 «Об утверждении порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Вачского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и предоставления указанными лицами данной информации».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

к Положению об оплате труда

работников МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»

**Компенсационные выплаты**

1. В муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа «Арефино» (далее-учреждение) устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

- 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).

 2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

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

 3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, согласно [пункту 1](#Par1225) настоящего Приложения.

 4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

 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 учреждении 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.

 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.

 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.

 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.

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.

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»

 **Стимулирующие выплаты**

1. В муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа «Арефино» (далее-учреждение) устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

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, 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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  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 высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются 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 выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в следующей таблице.

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 СССРЗа 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 наградыЗа спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР» | до 40% |

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

 При расчете выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в стаж работы засчитывается общий стаж работы по следующим критериям:

1. Для должностей категории руководители – стаж руководящей работы. Это работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, а именно:

- директор,

- заместитель директора.

2. Для основного персонала – стаж работы по специальности. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, а именно:

- тренер-преподаватель,

- инструктор-методист.

 3. Для остальных категорий – стаж работы в образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта. Остальные категории работников - вспомогательный персонал учреждения, то есть работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, а именно:

- специалист по кадрам,

- врач по спортивной медицине,

- инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций,

- спортивный судья,

- водитель,

 - техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники,

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

- сторож,

- уборщик служебных помещений.

 Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы, выслуга 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 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.

5. Премиальные 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 учреждения 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.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные пунктом 1 настоящего приложения, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в учреждении.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

К Положению об оплате труда

работников МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО «ДЮСШ «АРЕФИНО»

 1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино» (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино» (далее - выплаты стимулирующего характера).

3. Положение о стимулировании труда работников МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино» принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной Уставом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением культуры с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.1. Критерии оценки эффективности труда работников МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п.п. | Наименование критерии | Макс. балл |
| 1. | Результативные выступления воспитанников на различных соревнованиях городского, областного, регионального и других уровней | 3 |
| 2 | Сохранность контингента на разных этапах подготовки обучающихся в течение учебного года | 2 |
| 3 | Организация и проведение открытых мероприятий соревнований | 3 |
| 4. | Выполнение программ спортивной подготовки | 3 |
| 5. | Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей | 3 |
| 6. | Прохождение курсов повышения квалификации | 2 |
| 7. | Применение в работе современных форм и методов организации труда | 3 |
| 8. | Отсутствие травматизма у детей | 2 |
| 9. | Своевременность и качество заполнения журналов, планов работ | 2 |
| 10. | Своевременное составление отчетной документации | 2 |
| 11. | Освещение деятельности в СМИ | 2 |
| 12. | Ведение делопроизводства, выполнение различных операций с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и представления информации при подготовке и принятии решений руководством Школы | 2 |
| 13. | Проявление творческих идей в области своей деятельности | 2 |
| 14. | Организация и проведение спортивно-оздоровительных лагерей и учебно-тренировочных сборов | 2 |
| 15. | Применение в работе ИТ, в т.ч. использование специализированных программ | 2 |
| 16. | Создание условий информационной открытости учреждений учреждения (работа с сайтом учреждения) | 2 |
| 17. | Соблюдение законодательства по обработке, передаче и хранении документов | 3 |
| 18. | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | 2 |
| 19. | Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов | 2 |
| 20. | Своевременное и оперативное выполнение заявок по устранению неполадок | 3 |
| 21. | Соблюдение правил техники-безопасности при выполнении работ | 3 |
| 22. | Привлечение спонсорских средств | 3 |
| 23. | Отсутствие замечаний по состоянию транспортного средства и других вверенных материально-технических средств. | 1 |
| 24. | Своевременное выполнение ремонта или подача заявки руководству на ремонт транспортного средства. | 1 |
| 25. | Своевременное и правильное заполнение путевых листов. | 1 |
| 26. | Соответствие транспортного средства государственному стандарту технического осмотра. | 1 |
| 27. | Отсутствие штрафов и зарегистрированных замечаний сотрудников ГИБДД. | 1 |
| 28. | Отсутствие замечаний по состоянию транспортного средства и других вверенных материально-технических средств. | 1 |
| 29. | Наличие качественного видеоматериала | 2 |
| 30. | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов и руководителя на выполнение должностных обязанностей | 3 |
| 31. | Своевременное оповещение директора о выявленных нарушениях на территории объекта | 1 |
| 32. | Содержание помещения вахты в надлежащем санитарном состоянии. | 1 |
| 33. | Дежурство сверх нормы рабочего времени в случае отсутствия сменяющего. | 1 |
| 34. | Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий. | 1 |
| 35. | Посезонная уборка территории. | 1 |
| 36. | Содержание закрепленной территории в соответствии с нормами СанПИН, ежедневная качественная уборка территории. | 1 |
| 37. | Увеличение объёма работ. | 1 |
| 38. | Активное участие в ремонтных работах и благоустройстве территории. | 1 |

 3.2. Критерии, понижающие уровень стимулирования труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п. | Наименование критерии |  Балл |
| 1. | Грубое, некорректное поведение с представителями администрации, коллегами, посетителями | -2 |
| 2. | Невыполнение своих должностных обязанностей и распоряжений руководства | -2 |
| 3. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности | -2 |
| 4. | Обоснованные жалобы на работу сотрудника | -2 |
| 5. | Неучастие в плановых мероприятиях структурного подразделения | -2 |
| 6. | Нарушение правил и норм охраны труда и техники безопасности | -1 |

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, направленных учреждениями на вышеуказанные цели.

5. Руководитель МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

 6. Правовым основанием разработки данного положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», приказ департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области».

7. Настоящее Положение определяет перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Порядок, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино»

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;

- выплаты за выслугу лет (согласно приложению 2);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и срочность работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к выступлениям воспитанников на различных соревнованиях городского, областного, регионального и других уровней); за особый режим работы; за организацию и проведение спортивных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы); за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

8.5. Положение о стимулировании труда работников может включать стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и почётными грамотами.

8.6. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений культуры по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино», в соответствии с положением об оплате труда, утверждённой в данном учреждении.

8.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино», устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

8.8. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

8.9. Стимулирование труда руководителя МБУ ДО «ДЮСШ «Арефино», заместителей руководителя, производится только по основной должности.

8.10. Как правило, премирование работников, подчиненных руководителю определяется руководителем учреждения.

8. Стимулирование труда руководителя учреждения.

8.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителя учреждения определяются учредителем, в ведении которого находится учреждение. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном, выполнении своих должностных обязанностей.

 8.2. За основу показателей оценки деятельности руководителя учреждения принимаются результаты деятельности учреждения определённые уставом учреждения, планом работы, а также основные направления менеджмента организации:

- подготовка кадров и закрепление молодых специалистов;

- формирование и подготовка резерва на замещение должностей;

- эффективность контроля за своевременностью и качеством реализации планов и программ;

- своевременность предоставления отчетов о результатах деятельности и соответствия их требованиям утвержденных техническим заданием;

- эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на проведение уставной деятельности;

- выполнение нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_