



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.05.2023

№ 590

г. Вытегра

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Вытегорская ДЮСШ»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 88 части 1 статьи 31 Устава Вытегорского муниципального района Вологодской области **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вытегорская детско-юношеская спортивная школа».

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Руководитель Администрации



А.В. Скресанов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Вытегорская детско-юношеская
спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вытегорская детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение), которое включает в себя:

- 1) порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников;
- 2) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 3) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 4) условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда).

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения общего собрания работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Вологодской области, настоящим положением и иными правовыми актами органов местного самоуправления Вытегорского муниципального района.

2. Порядок определения размеров окладов (должностных окладов)
работников

2.1. Педагогическим работникам устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада (приложение 1 к настоящему Положению), отраслевого коэффициента и коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Должностной оклад работников физической культуры и спорта, а также обслуживающего персонала рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада (приложение 1 к настоящему Положению), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента за наличие квалификационной категории.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для работников Учреждения, за исключением педагогических работников и работников физической культуры и спорта второго уровня (должности «тренер», «инструктор по физической культуре, «инструктор по спорту», специалист центра тестирования ГТО» - 1,16;
- для педагогических работников Учреждения – 1,9;
- для работников физической культуры и спорта второго уровня (должности «тренер», «инструктор по физической культуре», «инструктор по спорту», «специалист центра тестирования ГТО») – 1,87.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Общеотраслевые должности служащих первого уровня: - 1 квалификационный уровень (делопроизводитель) - 2 квалификационный уровень	1,6 1,7
Общеотраслевые должности служащих второго уровня: - 1 квалификационный уровень (администратор) - 2 квалификационный уровень (старший техник-лаборант, заведующий хозяйством) - 3 квалификационный уровень - 4 квалификационный уровень - 5 квалификационный уровень	1,8 1,9 2,1 2,2 2,3
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня: - 1-5 квалификационные уровни	1,3
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня: - 1-3 квалификационные уровни	1,9
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:	

- 1 квалификационный уровень (дворник, уборщик, рабочий, слесарь)	1,4
- 2 квалификационный уровень («старший»)	1,5
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:	
- 1 квалификационный уровень (водитель)	1,7
- 2 квалификационный уровень	1,8
- 3 квалификационный уровень	1,9
- 4 квалификационный уровень	2,3
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня:	
- 1 квалификационный уровень (инструктор по спорту)	1,0
- 2 квалификационный уровень (инструктор по ГТО, тренер)	1,1
- 3 квалификационный уровень («старший»)	1,15

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Учреждения в соответствии с распоряжением (приказом) в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательных учреждений
Высшая категория	1,60
Первая категория	1,30

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей работников физической культуры и спорта, реализующих программы спортивной подготовки
Высшая категория	4,0
Первая категория	3,0
Вторая категория	2,0

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент устанавливается всем работникам учреждения в размере 15 процентов месячной заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки части должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.4. Доплата за работу при реализации программ спортивной подготовки по адаптивным видам спорта.

В Учреждении при реализации программ спортивной подготовки по адаптивным видам спорта, имеющего отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в Учреждении, в том числе структурных подразделениях Учреждения, расположенных в сельской местности

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений Учреждений, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются распоряжением руководителя и производятся за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности работников физической культуры и спорта, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	10
От 3 до 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, включаются:

- время работы в Учреждении на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;
- время работы в физкультурно-спортивных организациях;
- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Учреждении до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.4. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.5. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок с учетом эффективности работы работника и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом власти работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья России») – в размере 20 процентов должностного оклада.

За наличие спортивных званий («Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России») – в размере 15 процентов должностного оклада.

За наличие почетного знака («За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации»), почетного звания («Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»), нагрудного знака («Отличник физической культуры Российской Федерации») – (далее надбавка за почетное звание) – в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более званий и знаков отличия выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.2.3. Надбавка за категорию водителей:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «Е» или «В», «С», «Д», «ВЕ», или «В», «С», «Д», «СЕ»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «ВЕ», или «В», «С», «СЕ», или «В», «С», «Д», или «Д»	10

4.2.4. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса по дополнительным предпрофессиональным программам и программам спортивной подготовки (далее в настоящем подпункте – надбавка) устанавливается работникам за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (в течение 1 года), вошедшего в состав спортивной сборной команды Вологодской области, Северо-Западного региона, Российской Федерации и занявшего 1-6 место на международных соревнованиях, 1-30 место на всероссийских соревнованиях или 1- 10 место на межрегиональных или областных соревнованиях. Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения. Надбавка устанавливается со дня выполнения спортсменом указанного результата на один календарный год на основании выписки из протокола соревнований, в размере до 30% должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

4.3.1. Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальным размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы

4.4.1. Премии по итогам работы за квартал, календарный год (учебный год).

Премии по итогам работы за квартал, год устанавливаются с целью поощрения работников Учреждения за выполненную работу за квартал, год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- результаты деятельности Учреждения;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий), вызванных производственной необходимостью или работ, требующих сокращения сроков их выполнения.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении и определении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии

производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций, в кратности от 1 до 5,5.

Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя и отражаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	8504,00
Заместитель руководителя	6760,00

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, отраслевого коэффициента в размере – 1,16, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента наполняемости Учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Учреждения с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Учреждения (численности работников Учреждения, количества обучающихся, сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждения).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр», «специалист»	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.6.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Учреждения;

Φ - фактическое количество обучающихся в Учреждении (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Учреждения,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости группы определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

5.7. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Доплата указанным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями). Данная выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.7.2. Доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

5.7.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Руководителю, его заместителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается Учредителем. Заместителю руководителя – локальным актом Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда.

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включаются:

- время работы в организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 пункта 4.1 настоящего положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях;

- время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров с отрывом от производства и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства, если они работали в организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за стаж работы руководителю Учреждения производится Учредителем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной Учредителем.

Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.8.2. Выплаты интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждения.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Для заместителей руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки заместителям руководителя устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

- результаты деятельности Учреждения;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий), вызванных производственной необходимостью или работ, требующих сокращения сроков их выполнения.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении и определении размера премии по итогам работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльные выплаты выплачиваются из средств бюджета и приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии руководителю Учреждения является распоряжение Учредителя, подготовленное по результатам отчета о выполнении показателей премирования, который Учреждение представляет Учредителю.

Для заместителей руководителя премияльные выплаты определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничены.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет районного, за счет субсидии, предоставленной на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, за счет пожертвований.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников

административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

Учредитель Учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решению учредителя Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.



Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Вытегорская
детско-юношеская спортивная
школа»

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам работников**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2
- должности и профессии первого уровня	1722,00
- должности и профессии второго уровня	2003,00
- должности третьего уровня; - должности педагогических работников	3543,00



Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Вытегорская
детско-юношеская спортивная
школа»

**Наполняемость групп, применяемая для расчета коэффициента
наполняемости**

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10

