

к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская
спортивная школа по велосипедному
спорту города Ставрополя»
на 2019-2021 годы

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по
велосипедному спорту города Ставрополя»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя».

1.2. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по велосипедному спорту города Ставрополя» (далее – Учреждение) включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, а также настоящего Положения.

1.3. Оплата труда работников Учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

профессиональных квалифицированных групп, утвержденных федеральными органами исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

1.5. Лица, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Оплата труда работника Учреждения, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

1.7. Размер должностного оклада, ставки заработной платы работника Учреждения устанавливается директором Учреждения с учетом отнесения занимаемой должности работника Учреждения к профессиональной квалификационной группе, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников и руководителей Учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края и муниципальными нормативными правовыми актами города Ставрополя.

1.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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).

- 1.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 премиальные выплаты по итогам работ;
 выплаты молодым специалистам.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с руководителем Комитета.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждений.

2. Порядок формирования заработной платы работникам Учреждения

2.1. При формировании заработной платы работникам Учреждения определяются:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее соответственно – должностной оклад, ставка) в зависимости от квалификационного уровня соответствующей должности;

размер персональной доплаты за работу в специализированных отделениях;

виды и размер стимулирующих выплат;

виды и размер компенсационных выплат.

2.2. Должностные оклады (ставки) работников Учреждения в зависимости от профессиональной квалификационной группы приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего разряда»			
1.	1 квалификационный уровень	экономист	6 530,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.	2 квалификационный уровень	тренер, инструктор-методист, имеющий: высшую категорию первую категорию без категории	5 416,0 5 038,0 4 400,0

Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается на основании протокола комиссии Учреждения в отношении конкретного работника, с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника Учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

2.3. При определении размера заработной платы работникам из числа тренерского состава Учреждения необходимо применять нормативы оплаты труда за подготовку одного спортсмена на этапе спортивной подготовки, которые приведены в таблице 2.

Таблица 2

Этапы спортивной подготовки	Временной период подготовки (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося (в % от ставки)
		Группы видов спорта
		I
спортивно-оздоровительный начальной подготовки	весь период	2,2
	1 год	3
	свыше 1 года	6
тренировочный (спортивной специализации)	1 год	9
	2 год	10
	3 год	12
	4 год	14
	5 год	15
совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	24
	свыше 1 года	39
высшего спортивного мастерства	весь период	45

Примечание:

Нормативы оплаты труда за подготовку одного спортсмена на этапе многолетней спортивной подготовки применяются путем умножения должностного оклада работников из числа тренерского состава Учреждения на количество спортсменов в группе и на норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена.

Виды спорта распределены по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

Возраст спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства не ограничивается, если спортсмен показывает высокие и стабильные спортивные результаты.

Зачисление в Учреждение на этап высшего спортивного мастерства может быть осуществлено в любом возрасте, если спортивный результат спортсмена соответствует требованиям данного этапа подготовки.

При необходимости для подготовки спортсмена к основному тренеру могут привлекаться другие специалисты и тренеры. Оплата привлеченных специалистов должна составлять не более 50 процентов от начисляемых процентов основного тренера-преподавателя начиная с тренировочного этапа обучения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- совмещение профессий (должностей) - до 100 % от должностного оклада;
- расширение зон обслуживания - до 100 % от должностного оклада;
- увеличение объема работы - до 100 % от должностного оклада;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - до 100 % от должностного оклада;
- работа в выходные и праздничные не рабочие дни - 200 % от должностного оклада.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работника Учреждения, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, заключенных с работниками Учреждения.

3.3. Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, то гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, не предоставляются.

3.4. Выплаты компенсационного характера работнику Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Молодым специалистам Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу в соответствии с решением Ставропольской городской Думы от 30 июля 2003 года № 152 «О стимулировании работников муниципальных учреждений сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, окончивших профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, на период первых трех лет работы и работающих по специальности».

4.2. К стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты работникам Учреждения, связанные с показанными спортивными результатами и устанавливаются в размерах, указанных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)0
1	2	3	4	5
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1	Олимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 200	до 15
		2-3	до 160	до 10
		4-6	до 100	до 8
		участие	до 80	до 5
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы	1	до 160	до 10
		2-3	до 100	до 8
		4-6	до 80	до 5
		участие	до 60	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал),	1	до 150	до 10
		2-3	до 120	до 8
1	2	3	4	5
	первенство мира	4-6	до 100	до 5
		участие	до 80	до 3
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский	1	до 80	до 4
		2-3	до 60	до 3
		4-6	до 40	до 2
		участие	до 20	до 1

	Олимпийский фестиваль			
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 100	до 8
		2-3	до 80	до 5
		4-6	до 50	до 3
		участие	-	-
1.6	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 120	до 8
		2-3	до 100	до 5
		4-6	до 80	до 3
		участие	до 60	до 2
1.7	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 5
		4-6	до 40	до 3
		участие	до 20	до 2
1.8	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 5
		4-6	до 40	до 3
		участие	-	-
1.9	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 50	до 3
		2-3	до 30	до 2
		4-6	-	-
		участие	-	-
2. В командных игровых видах спорта				
2.1	Олимпийские игры, Чемпионат мира, Чемпионат Европы	1	до 200	до 15
2.2	Олимпийские игры	2-6	до 150	до 10
2.3	Чемпионат мира, Чемпионат Европы	2-6	до 150	до 10
2.4	Участие в составе сборной команды России в официальных международных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях: основной сборной молодежной сборной юношеской сборной	участие	до 100	до 8
		участие	до 75	до 5
		участие	до 50	до 3
2.5	Официальные всероссийские физкультурные мероприятия и спортивные мероприятия	1	до 50	до 5
		2-3	до 40	до 4
2.6	Зональные (с участием двух и более федеральных округов) и межрегиональные спортивные соревнования федеральных округов Российской Федерации с участием спортивных сборных команд (клубов) по командным видам спорта субъектов Российской Федерации	1	до 40	до 2
		2-3	до 30	до 1
2.7	Спортивные соревнования Ставропольского края с	1	до 30	до 3
		2-3	до 20	до 2

	участием не менее чем 8 спортивных сборных команд (клубов) по командным видам спорта			
--	--	--	--	--

Примечание:

Стимулирующая выплата к должностному окладу работника Учреждения за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу работника Учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

В период действия стимулирующей выплаты за показанный спортсменом спортивный результат тренерская нагрузка работнику из числа тренерского состава за данного спортсмена в соответствии с этапом спортивной подготовки не производится.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) спортсмен не показал указанного в таблице 3 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена в соответствии с таблицей 2, а надбавка не производится.

4.3. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты, связанные с деятельностью Учреждения, а также выплаты работникам Учреждений, имеющим ученую степень, почетные звания и ведомственные нагрудные знаки в области физической культуры и спорта.

Стимулирующие выплаты, связанные с деятельностью Учреждения, производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности:

за оперативность и профессионализм;

за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений;

за инициативность по совершенствованию деятельности Учреждения;

за применение инновационных форм и методов организации труда;

за личный вклад в решение задач и осуществление функций Учреждения;

за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

за личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы Учреждения (например, занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди Учреждений по профилю деятельности);

за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

за выполнение Учреждением муниципального задания.

Критерии и показатели стимулирующих выплат разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу работника Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, имеющим ученую степень, почетные звания и ведомственные нагрудные знаки в области физической культуры и спорта, рекомендуются устанавливать к должностному окладу в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах от должностного оклада
1	2
за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	50%
за спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса»; «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса»; «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20%

Примечание:

Если у работника Учреждения имеется одновременно право на получение выплаты по нескольким основаниям, указанным в таблице 4, то выплата устанавливается по одному из них, предусматривающему более высокий размер.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные в планах финансово-хозяйственной деятельности Учреждений, за счет средств субсидий бюджета города Ставрополя, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу работника за стаж непрерывной работы в области физической культуры и спорта, выслугу лет:

стаж работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

стаж работы от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;

стаж работы свыше 5 лет – 15 процентов.

4.5. В целях поощрения работников за отлично выполненную работу в Учреждении осуществлять премирование.

Премирование работников Учреждения производится:

по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

единовременно за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий:

- Единовременно за качественное и оперативное выполнение заданий	до 100%
- к праздничным и юбилейным датам;	до 200%
- за высокие показатели работы;	до 200 %
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда	

Решение о премировании принимает директор Учреждения с учетом личного вклада работника Учреждения.

4.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения.

4.7. Объем стимулирующей части фонда заработной платы устанавливается Учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, экономиста

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и экономиста состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности Учреждения.

Должностные оклады заместителя директора Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, его заместителя и экономиста устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Заместителю директора и экономисту Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются руководителем Комитета.

Соотношение средней заработной платы директора Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы директора, заместителя директора и работников Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения, заместителя директора и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом руководителя Комитета.

Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Комитета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его директора.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40 процентов и устанавливается приказом руководителя Комитета.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые организацией оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

6. Оказание материальной помощи.

6.1. Основанием для оказания материальной помощи является:
смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
заключение официального брака;
рождение ребенка;
заболевание работника;
стихийные бедствия;
иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенное влияние на материальное положение работника.

В случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора Учреждения с указанием причин для ее оказания.