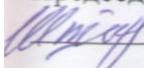


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

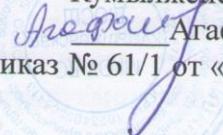
 Штыркина М.В.

«18» 12.2020г.

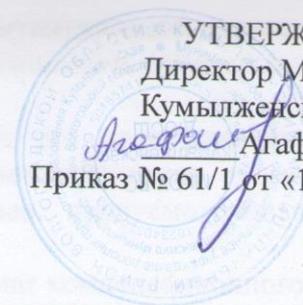
УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ ДО

Кумылженской ДЮСШ

 Агафошкин А.А.

Приказ № 61/1 от «18» 12.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КУМЫЛЖЕНСКОЙ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области» и постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области № 410 от 30.06.2016 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», приказом Отдела по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области № 99 от 04.07.2016 года и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ ДО Кумылженской ДЮСШ (далее ДЮСШ), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников ДЮСШ;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

(п. 1.2 в ред. постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 08.05.2019 N 366)

1.3. Система оплаты труда работников ДЮСШ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников ДЮСШ включает оклады (должностные оклады),

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ Штыркина М.В.

«___» _____ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ ДО
Кумылженской ДЮСШ
_____ Агафшкин А.А.
«___» _____ 2020__г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КУМЫЛЖЕНСКОЙ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области» и постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области № 410 от 30.06.2016 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», приказом Отдела по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области № 99 от 04.07.2016 года и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ ДО Кумылженской ДЮСШ (далее ДЮСШ), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников ДЮСШ;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

(п. 1.2 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 08.05.2019 N 366)

1.3. Система оплаты труда работников ДЮСШ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников ДЮСШ включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам ДЮСШ устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема средств областного и местного бюджетов.

1.6. Оплата труда работников ДЮСШ, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников ДЮСШ осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников ДЮСШ устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДЮСШ устанавливаются директором ДЮСШ с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- установленных повышающих коэффициентов.
(в ред. постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.2.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей квалификационной группе на величину повышающего коэффициента.

(пп. 2.2.1 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.2.2. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам муниципальных образовательных учреждений в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере 25%;
- повышающий коэффициент к окладу по профессиональной квалификационной группе должностей педагогов дополнительного образования, учитывающий уровень профессиональной подготовки. Максимальный размер ПК- 1,65.
- уровень профессиональной подготовки работников:
высшее образование -1,5;
среднее специальное – 1,35;
курсы повышения квалификации – 1,15.
- **персональный повышающий коэффициент.?**

(пп. 2.2.2 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.2.3. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 года №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

«Должности педагогических работников»;

«Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»;

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2,3,4 уровень);

«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1,2,3,4,5 уровень).

(пп. 2.2.3 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.2.4. Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы отражается в положении об оплате труда образовательного учреждения.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем образовательного учреждения и устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующей профессиональной квалификационной группе, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

(пп. 2.2.4 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.2.5. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе без применения к ним повышающих коэффициентов.

(пп. 2.2.5 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций.

2.5.1. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей ДЮСШ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, за кружковую работу, за внеурочную деятельность.

(п. 2.5.1 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 30.10.2017 N 717)

2.5.2. Заработная плата устанавливается тренерам-преподавателям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация тренеров-преподавателей ДЮСШ производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. Тарификация может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае изменения численности учащихся и воспитанников. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

(пп. 2.5.3 в ред. постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

2.5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5.6. Учебная нагрузка распределяется директором ДЮСШ с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

2.5.7. Предельный объем учебной работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

- директору ДЮСШ, - определяется учредителем;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется директором ДЮСШ.

Учебная работа директора ДЮСШ по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ДЮСШ (включая директора и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если тренера-преподавателя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.9. Тренерам-преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда тренерско-преподавательского состава применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров-преподавателей или других работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

(п. 2.6.3 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 30.10.2017 N 717)

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ДЮСШ, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, 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), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение.

(пп. 3.2.1 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты компенсационного характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада (должностного оклада), ставки.

(пп. 3.2.2 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера (приложение № 2) осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Повышение оплаты труда для работников ДЮСШ, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере **24 процентов оклада** (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам ДЮСШ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Директор ДЮСШ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за напряженность труда, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем **100 процентов оклада** (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере,

за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты компенсационного характера указаны в Приложении 2 Положения об оплате труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника ДЮСШ за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до **100 процентов;**

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до **50 процентов;**

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до **20 процентов;**

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до **50 процентов;**

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение.

(пп. 4.2.1 введен [постановлением](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой

стаж, премиальных выплат) принимается директором ДЮСШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

(п. 4.3 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 27.09.2019 N 808)

4.3.1. Персональный повышающий коэффициент для тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с критериями:

- за участие на областных соревнованиях – **1.35**
- за участие в зональных Первенствах России – **1.45**
- за участие на Российских соревнованиях – **1.50**

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ДЮСШ:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

- за стабильно высокие показатели результативности работы и спортивные достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по ДЮСШ с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по ДЮСШ по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – **20 процентов**;

при наличии первой квалификационной категории – **10 процентов**.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. При наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до **50 процентов** оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования РФ или в системе Министерства спорта РФ, - до **30 процентов** оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать **250 процентов оклада** (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - **3 процентов**;

при стаже работы от 5 до 10 лет - **5 процентов**;

при стаже работы от 10 до 15 лет - **8 процентов**;

свыше 15 лет - **10 процентов**.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в ДЮСШ, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем **100 процентов** оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам ДЮСШ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере **25 процентов в месяц**.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.13. Молодым специалистам, работающим в ДЮСШ, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.14. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. «Выплаты стимулирующего характера для работников образовательных учреждений устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада (должностного оклада), ставки».

5. Условия оплаты труда директора ДЮСШ, его заместителя

5.1. Заработная плата директора ДЮСШ, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового [договора](#), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы директора ДЮСШ и средней заработной платы работников ДЮСШ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников ДЮСШ для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5.

5.4. Должностной оклад директора ДЮСШ устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов директору ДЮСШ определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

«Должностной оклад руководителя организации устанавливается с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 25%».

«Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 25%».

«Руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент – до 200%;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

премиальные выплаты.

5.5 Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Размер выплат
1.	Делопроизводство	До 20%
2.	За работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, за работу по противодействию терроризму	До 30%
3.	За ненормированный рабочий день	До 30%
4.	За организацию летней оздоровительной работы	До 30%
5.	Подготовка ОУ к новому учебному году	До 30%
6.	Руководителю Ресурсного центра	До 30%
7.	Интенсивность и высокие результаты работы	До 100%
8.	Качество образовательных услуг	До 70%
9.	Результативная организационно-методическая работа	До 30%
10.	За работу спортивных секций	До 20%

5.6. С учетом условий труда директору ДЮСШ, его заместителю, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору ДЮСШ устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителю директора ДЮСШ устанавливаются директором ДЮСШ в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Директору ДЮСШ, его заместителю, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- премиальные выплаты;

Выплаты стимулирующего характера директору ДЮСШ, его заместителю, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг.

(п. 5.7 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются директору ДЮСШ, его заместителю, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

(п. 5.8 в ред. [постановления](#) администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской обл. от 24.04.2020 N 269)

5.9. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель организации на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с [Законом](#) N 964-ОД.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МКОУ ДО КУМЫЛЖЕНСКОЙ ДЮСШ
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" 2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель , педагог-организатор.	8100
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала" 4 квалификационный уровень: Фельдшер, медицинская сестра по массажу.	9990
3	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	6057
4.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня" 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта администратор	7020
5	Учебно-вспомогательный персонал: секретарь учебной части	6030

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Приложение № 2

N п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер (проценты) до
1	За работу в ночное время	35%
2	За расширение зон обслуживания	до 100 %
3	Ответственный за газовое хозяйство	25%