УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэра

муниципального образования

«Городской округ Ногликский»

от 27 октября 2023 года № 272

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа» пгт. Ноглики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» пгт. Ноглики (далее - Положение), осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта (далее - Учреждение), которое применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» пгт. Ноглики за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=5DF4609B32905B53B0C126247C706F33204560C389D3028713BB650DF2o5X) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=5DF4609B32905B53B0C126247C706F3320406AC486D3028713BB650DF2o5X) работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=5DF4609B32905B53B0C126247C706F33204560C389D3028713BB650DF2o5X) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=5DF4609B32905B53B0C126247C706F3320406AC486D3028713BB650DF2o5X) работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами.

1.6. Лица, принимаемые на работу на должности работников физической культуры и спорта, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия) назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников сферы здравоохранения, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение 1 «Должностные [оклады](#Par1333) работников физической культуры и спорта»;

- приложение 2 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;

- приложение 3 «Должностные [оклады](#Par1170) руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- приложение 4 «Должностные [оклады](#Par1439) медицинских и фармацевтических работников»;

- приложение 5 «Должностные [оклады](#Par1833) специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

- приложение 11 «Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по оказанию помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=5DF4609B32905B53B0C126247C706F3320406AC486D3028713BB650DF2o5X) работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации;

- коэффициент образования;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы;

- коэффициент особенностей работы;

- коэффициент уровня управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий [коэффициент](#Par1478) специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения,  вид работы | Категория  работников | Должность | Размер повышающего коэффициента |
| Спортивная школа (работники, осуществляющие подготовку спортсменов на этапе совершенствования спортивного мастерства) | Работники образования ([приложение](#P391) 2 к настоящему Положению) | - инструктор-методист (включая старшего);  - тренер-преподаватель (включая старшего) | 0,15 |
| Работники Учреждения, непосредственно осуществляющие деятельность по адаптивной физической культуре и спорту | Работники физической культуры и спорта ([приложение](#P391) 1 к настоящему Положению) | - инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего);  - сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности;  - тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего) | 0,30 |
| Работники Учреждения, непосредственно осуществляющие деятельность по адаптивной физической культуре и спорту | Работники, осуществляющие деятельность по оказанию помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение 11 к настоящему Положению) | - сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья | 0,30 |

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается:

2.7.1. За квалификационную категорию работникам Учреждения, должности которых относятся к должностям работников физической культуры и спорта (приложение 1 к настоящему Положению), образования (приложение 2 к настоящему Положению), медицинских и фармацевтических работников (приложение 4 к настоящему Положению), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
| высшая категория | 0,35 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которым им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер повышающего  коэффициента |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 0,20 |
| Высшее профессиональное образование | 0,30 |

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.9. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер  повышающего  коэффициента |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | 0,25 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 0,35 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (за исключением должностей «тренер-преподаватель», отнесенный ко 2 квалификационному уровню, и «старший тренер-преподаватель», отнесенной к 3 квалификационному уровню) | 0,35 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | 0,40 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений профессиональных квалификационных групп должностей работников образования | 0,40 |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 0,65 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 0,65 |
| «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | 0,30 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 0,55 |

Работникам, занимающим должности «тренер-преподаватель» и «старший тренер-преподаватель», отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, повышающий коэффициент ПКГ устанавливается к ставке заработной платы в размере 0,10.

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение 5 к настоящему Положению), повышающий коэффициент ПКГ устанавливается к должностному окладу   
в размере 0,65.

Работникам, осуществляющим деятельность по оказанию помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение   
11 к настоящему Положению), повышающий коэффициент ПКГ устанавливается в размере 0,25.

2.10. Повышающей коэффициент особенностей работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории работников | Размер  повышающего  коэффициента |
| Работникам Учреждения, занимающим должность «тренер-преподаватель» | 1,00 |

2.11. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| Начальник хозяйственного отдела | 0,55 |
| Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (приложение 2 к настоящему Положению) | 0,10 |

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Доплата за совмещение профессий (должностей);

- Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- Повышенная оплата за работу в ночное время;

- Повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=8E7230370F57BEED481087CF8F8D42FBB5B9D1821C2F5E3A498775CF04A76CA72A18AF46E8A8171Bs45FE) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной фактической нагрузки педагогического работника.

3.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=8E7230370F57BEED481087CF8F8D42FBB5B9D1821C2F5E3A498775CF04A76CA72A18AF40E8sA53E) ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=8E7230370F57BEED481087CF8F8D42FBB5B9D1821C2F5E3A498775CF04A76CA72A18AF40E9sA5FE) ТК РФ.

3.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области применяются районный коэффициент и процентная надбавка.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- За профессиональное мастерство;

- За классность водителям автомобилей;

- Выпускникам образовательных учреждений;

- За наставничество над выпускниками образовательных учреждений;

- За результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса;

4.1.2. Надбавка за выслугу лет;

4.1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.4. Премиальные выплаты в виде премии по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=14EDE623D544B0E51303CB8520DDDD886E1266CE99FF29E4EDF8DDDDK0iEC) работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Присвоенный класс квалификации | Размер надбавки, в % от оклада |
| «водитель автомобиля 2-го класса» | 10 |
| «водитель автомобиля 1-го класса» | 25 |

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с положением (приложение 6 к настоящему Положению).

4.4. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «инструктор-методист», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре», «тренер-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре» в возрасте до 30 лет (далее – выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее – надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы в размере 35 процентов.

4.4.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

4.4.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.3. настоящего пункта.

4.4.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу, в том числе по мобилизации, или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

4.5. Надбавка за наставничество устанавливается специалистам, оказывающим помощь выпускникам, предусмотренным в пункте 4.4 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков, к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы в размере 10 процентов.

4.5.1. К числу указанных в пункте 4.5 настоящего Положения специалистов относятся работники Учреждения, работающие на должностях «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего)», «тренер-преподаватель» (включая старшего), «инструктор-методист» (включая старшего) и «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций» и имеющие стаж работы по указанным должностям не менее 5 лет.

4.5.2. Надбавка устанавливается с момента издания приказа о закреплении за специалистом выпускника, но не более чем на один год.

4.6. Работникам за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса устанавливается надбавка в соответствии с Порядком установления надбавки за результативную подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена (команды) высокого класса (приложение 7 к настоящему Положению).

4.7. Работникам Учреждения, занимающим должности «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего)», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего)», «инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций», «тренер-преподаватель» (включая старшего), «инструктор-методист» (включая старшего), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению 8 к настоящему Положению, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры выплат, % к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.8. Работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, и работников, которым предусмотрено установление надбавки за выслугу лет в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры выплат, в % к окладу (должностному окладу) |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

4.9. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается наиболее отличившимся работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Департамента социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский», осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения. Премия за выполнение особо важных и срочных работ по критерию наставничество не может быть установлена работникам, которым предусмотрено установление надбавки за наставничество в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.5, 4.7 - 4.9 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы.

Выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 4.6 настоящего Положения, исчисляется исходя из ставки заработной платы,   
исчисленной без учета объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы.

4.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 9 «Должностной оклад руководителя муниципального учреждения дополнительного образования» к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются на 15 и 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

5.4. Руководителю Учреждения, его заместителям в зависимости от штатной численности Учреждения, устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Штатная  численность  Учреждения, ед. | Размер  повышающего  коэффициента |
| Руководитель Учреждения | от 50 и выше | 0,20 |
| Заместитель руководителя Учреждения | 0,10 |
| Главный бухгалтер |  | 0,05 |

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

5.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par797) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Департаментом социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие   
выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и сложных работ;

- единовременная выплата за высокие результаты работы с учетом результатов независимой оценки качества.

5.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

В качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал устанавливаются квоты по приему на работу инвалидов.

Размеры премии руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются Департаментом социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившемуся руководителю Учреждения по согласованию с Департаментом социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский» по форме Представления о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования за выполнение особо важных и сложных работ к настоящему Положению (приложение 10), исходя из следующих критериев:

- Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных   
заданий и поручений Департамента социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский», осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- Внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается руководителю Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю по итогам деятельности руководителя по улучшению качества предоставляемых услуг, в т.ч. с учетом результатов независимой оценки качества.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.4 настоящего Положения.

5.8. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

6. Фонд оплаты труда и другие вопросы

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой профессии, должности, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.4 настоящего Положения предусматриваются средства (в расчете на год без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности):

- для руководителя Учреждения, его заместителей - в размере не менее 3 должностных окладов;

- для работников Учреждения - в размере не менее 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждения - в размере не менее 5,5 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.4. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, кроме предусмотренных подпунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных [подпунктом 4.1.4](consultantplus://offline/ref=1B8D4A1A6EAC06FE74DC7059339775A43CB83D5E2688A7C6A068141A3A15A691FD617BC3689AA8099BF893K5RBE) настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.6. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.