|  |
| --- |
| Приложение УТВЕРЖДЕНО постановлениемадминистрации городаот 03.03.2023 №304 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту

города Барнаула

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 №999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», постановлением администрации города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет средств бюджета города Барнаула, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по физической культуре и спорту города Барнаула (далее - учреждение).

Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок);

порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда формируется на основе принципов:

обеспечения зависимости величины должностного оклада (ставки) от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества затраченного труда, условий труда;

обеспечение индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ, интенсивность и высокие результаты работы с учетом системы показателей, установленных локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе применения рекомендуемых размеров должностных окладов (ставок) руководителей и специалистов по профессиям, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, состоит из должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат и порядок их установления определяются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, локальным нормативным актам об оплате труда работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2.4. Работники учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи. Основания и порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2.5. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

3. Порядок установления должностных окладов (ставок)

3.1. [Размер](#P254) должностных окладов (ставок) работникам устанавливается работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих»,
от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

3.2. Старшему тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю, осуществляющим спортивную подготовку, норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

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;

районный коэффициент к заработной плате.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников, но не менее 4% должностного оклада (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Работникам учреждения производится оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.).

Конкретный размер оплаты труда за работу в ночное время определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (не менее чем в двойном размере).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

 Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад (ставку), доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

за ученую степень по профилю учреждения, почетное звание или отраслевую награду;

за выслугу лет;

за классность водителям;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы (премии);

молодым специалистам;

дополнительные надбавки.

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30% в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

5.3. При наличии ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды работнику учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

20% - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

15% - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за спортивные звания: «Мастер спорта России», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер России»);

10% - для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», «Отличник спорта».

При наличии у работников нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется максимальная из ежемесячных надбавок.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки).

Единовременная премия в размере одного должностного оклада (ставки) выплачивается при получении наград Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации.

5.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

из числа административно-управленческого персонала, старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей и тренеров-консультантов – в зависимости от педагогического стажа и общего количества лет, проработанных в организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;

из числа работников рабочих профессий – в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

Периоды работы в должности тренера (старшего тренера) лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, засчитываются в стаж педагогической работы.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет - 5%;

от 3 до 10 лет - 12%;

от 10 до 15 лет - 15%;

свыше 15 лет - 25%.

5.5. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса - 10%;

водителям первого класса - 25%.

Порядок присвоения классности водителям учреждения устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки).

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждения в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

для работников из числа тренерского состава:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за подготовку и участие лиц, проходящих спортивную подготовку, спортсменов в соревнованиях различного уровня;

за сохранение контингента и передачу его на следующий этап спортивной подготовки;

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

для остальных категорий работников:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Конкретный размер надбавки к должностному окладу (ставке) работника за качество выполняемых работ определяется работодателем в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

При разработке критериев оценки результативности и качества труда работников учитываются показатели качества муниципальных услуг и работ по развитию массового спорта и детско-юношеского спорта (включая школьный спорт) посредством реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, на территории города Барнаула, выполняемые работником по своим трудовым обязанностям, возложенным на него трудовым договором.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

5.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия.

Основными условиями премирования по итогам работы являются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;

 успешное выполнение особо важных и (или) срочных работ, мероприятий.

Единовременная премия выплачивается работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ по итогам ее выполнения.

Решение о премировании и конкретный размер премии определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничивается.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.8. Дополнительные надбавки устанавливаются отдельным категориям работников.

Размер надбавки устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки):

15% - за специфику учреждения (выплачивается тренерам-преподавателям, тренерам-консультантам, старшим тренерам-преподавателям, методическим работникам и административно-управленческому персоналу учреждений со статусом олимпийского резерва);

15% - за специфику группы (выплачивается тренерам-преподавателям, тренерам-консультантам, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам за работу в группах олимпийского резерва).

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за квалификационную категорию устанавливается по итогам аттестации работника с целью дифференциации по квалификационным уровням внутри профессиональных квалификационных групп:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

Категории, необходимые для установления повышающего коэффициента, присваиваются работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании локального нормативного акта в порядке, установленном указанным актом.

Размеры и условия стимулирующих выплат работникам учреждения определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (молодые специалисты), в первые три года с момента заключения трудового договора устанавливается размер поощрительной надбавки, который определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

6. Заработная плата руководителя, его заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

6.2. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по физической культуре и спорту города Барнаула (далее - учредитель).

Оплата труда заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера устанавливается работодателем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается приказом учредителя и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в соответствии с [Порядком](#P421) отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 2).

Должностные оклады заместителей руководителя, заведующего спортивным сооружением, старшего инструктора-методиста и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с установленными требованиями квалификации на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, заведующему спортивным сооружением, старшему инструктору-методисту и главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с [разделом 4](#P101) Положения.

6.6. Заместителям, заведующему спортивным сооружением, старшему инструктору-методисту и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 5.3](#P135), [5.4](#P143), [5.6](#P158), [5.7](#P175), [5.8 раздела 5](#P190) Положения.

6.7. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по решению учредителя в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, утвержденным приказом учредителя, по результатам деятельности за отчетный период.

6.8. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право на получение материальной помощи. Основания и порядок выплаты материальной помощи определяются в соответствии с Положением о выплате материальной помощи руководителям учреждений, утверждаемым приказом учредителя.

7. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, если иное не установлено Положением;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.