



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ  
С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ  
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30 ноября 2015 г.

№ 1348

г. Полярные Зори

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников муниципального  
автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Детско – юношеская спортивная школа»  
г.Полярные Зори**

В соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 27.02.2015 № 79 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией № 1194 от 28.10.2015г., решением Совета депутатов г. Полярные Зори от 21.10.15 г.№ 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Муниципальному автономному образовательному учреждению дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г.

Полярные Зори (Шумилина ГВ.) при подготовке локальных нормативных актов об оплате труда руководствоваться настоящим постановлением.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в бюджете муниципального образования города Полярные Зори на соответствующий финансовый год и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4. Считать утратившими силу постановления администрации г.Полярные Зори с подведомственной территорией:

- от 30.12.2008 № 965 «О введении новых систем оплаты труда в МУ ДЮСШ Комитета по ФКиС администрации г.Полярные Зори» считать утратившим силу;

- от 27.01.2009 № 44 «О внесении изменений и дополнений в приложение №1 Примерного положения, утвержденного постановлением от 30.12.2008 года № 965 «О введении новых систем оплаты труда в МУ ДЮСШ Комитета по физической культуре и спорту администрации города Полярные Зори»;

- от 17.02.2009 № 123 «О внесении изменений и дополнений в Примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- от 31.01.2011 № 82 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования от 30.12.2008 года № 965»;

- от 01.07.2011 № 648 «О внесении изменений в Приложение №1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» города Полярные Зори»;

- от 31.12.2013 № 1923 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования от 30.12.2008 года № 965 «О введении новых систем оплаты труда в МУ ДЮСШ Комитета по физической культуре и спорту администрации г. Полярные Зори»;

- от 31.12.2013 № 1924 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования от 30.12.2008 года № 965 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г.

Полярные Зори»;

- от 23.01.2014 № 59 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования от 30.12.2008 года № 965 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори»;

- от 24.03.2014 № 297 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Семичева В.Н.

6. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2015 года.

Глава муниципального образования

г. Полярные Зори

М.О. Пухов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
города Полярные Зори  
с подведомственной территорией  
от 30 ноября 2015 г. № 1348

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального автономного  
образовательного учреждения дополнительного образования детей  
«Детско – юношеская спортивная школа»  
г. Полярные Зори**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного

образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори, подведомственной администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией, осуществляющей функции и полномочия учредителя, (далее - соответственно примерное положение об оплате труда, учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 27.02.2015 № 79 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией № 1194 от 28.10.2015, решением Совета депутатов г. Полярные Зори от 21.10.15 г. № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

1.2. Примерное положение об оплате труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры минимальных должностных окладов служащих (**далее – должностных окладов**) на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- размеры минимальных окладов по профессиям рабочих (**далее – окладов**) в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- порядок и условия применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего

работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоения им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждения, требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера должностного оклада (оклада), установленного примерным положением об оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Предусматриваются фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.5. Зарплата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Совместителям устанавливается повышающий коэффициент, согласно установленной квалификационной категории и образует новый оклад.

Оплата труда совместителей не включает выплаты стимулирующего характера, и не предусматривает выплаты материальной помощи и премий.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н.

Проведение аттестации работников учреждения с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюз) или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.10. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением об оплате труда.

1.11. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципального учреждения до установленного в регионе размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

1.12. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее - ПКГ) приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н);

от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 06.08.2007 № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Примерному положению.

В должностные оклады педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента (далее – ПК) к должностным окладам:

- за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент за категорию к должностному окладу устанавливается на определенный период времени, согласно действующего законодательства.

**2.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.** Устанавливается руководящим и педагогическим работникам учреждения, работающим по специальным программам, с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учётом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию тренерам - преподавателям:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,35;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,21
- при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию инструкторам - методистам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,31;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,21;
- при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию старшим инструкторам - методистам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,21;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,12;

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию образует новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки (педагогической работы).

2.4 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

2.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников данного учреждения, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться следующие виды выплат стимулирующего характера:

**а) стимулирующие доплаты и надбавки:**

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты, установленные действующим законодательством Российской Федерации:

- за стаж непрерывной работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);

- педагогу – молодому специалисту;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

- медицинским работникам (среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**б) премии:**

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

2.6. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы за текущий месяц, устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения – до 100% от должностного оклада (оклада).

2.7. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается медицинским работникам в процентах к должностному окладу:

- от 0 до 3 лет – 30 %
- свыше 3 лет – 40%

2.8. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается педагогическим работникам в процентах к должностному окладу:

- от 10 до 15 лет – 25%
- от 15 до 20 лет – 30%
- от 20 до 25 лет – 35%
- свыше 25 лет – 40%.

2.9. **Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту** устанавливается ежемесячно в течение первых трёх лет работы к должностному окладу в размере – 20% от оклада в соответствии с Законом Мурманской области N 1705-01-ЗМО от 20 декабря 2013 г. "О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для

детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

2.10. **Стимулирующая надбавка медицинскому работнику** - устанавливается на основании Закона Мурманской области от 6 июня 2003 года N 400-01-ЗМО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области»

Медицинскому работнику – не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения выплачивается ежемесячно надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) в размере – 20% от оклада.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

2.11. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер - 15%.

2.12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения об оплате труда.

2.13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения об оплате труда.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и по общепрофессиональным профессиям рабочих» (в редакции приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области и от 24.12.2013 № 711).

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям не отнесенным к

профессиональным квалификационным группам, устанавливаются на основании Приложения № 1 к настоящему Примерному положению.

3.2. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из оклада рабочего первого разряда профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня первого квалификационного уровня с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

3.3. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из оклада рабочего профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня первого квалификационного уровня с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3.4. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения об оплате труда.

3.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения об оплате труда.

#### **IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения; его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются в Порядке оплаты труда руководителей, утверждаемом постановлением

администрации города. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

#### **V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогических работников, имеющим большой опыт профессиональной работы, за подготовку призера общероссийских и международных соревнований, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, за работу с детьми с ограничениями в развитии, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности предусмотренные настоящим Примерным положением.

#### **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями,

6.1.2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников учреждения, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата (за работу во вредных условиях труда) снимается.

При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

6.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

6.6. 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.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году,

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **VII. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных, автономных и учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» могут быть установлены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности без замечаний;
- за участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам периода.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.4. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации,

Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по физической культуре и спорту Мурманской области, Главы города Полярные Зори с подведомственной территорией, Совета депутатов города Полярные Зори с подведомственной территорией.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п.7.4.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада.

8.3. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть оказана **материальная помощь** в связи:

- с тяжёлым материальным положением, вызванными вескими причинами;
- с тяжёлой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи;
- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением ребенка у работника;

- в связи с 50, 55, 60 – летним юбилеем со дня рождения и другими юбилейными датами;

- со смертью работника, членов его семьи, родителей, согласно действующего законодательства.

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок оказания материальной помощи определяется локальным актом учреждения.

Указанная материальная помощь выплачивается в пределах одного должностного оклада (оклада). На материальную помощь районный коэффициент и полярная надбавка не насчитываются.

## **IX. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в соответствии с уставом учреждения, с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также с учетом установленного соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе (по согласованию с наблюдательным советом) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из размеров субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу устанавливает учредитель.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 70 процентов (специфика работы учреждения, наличие множества объектов учреждения (плавательный бассейн, спортивный зал ГДК, спортивный комплекс, лыжная трасса).

При формировании объема средств муниципального бюджета на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

**ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.**

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТрпн}$ , где:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТрпн}$  - не более 70-%

Где: **ФОТб - базовая часть ФОТ.** Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (оклада) и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

**ФОТс - специальная часть ФОТ** Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам (ПК за категорию), образующим новый должностной оклад.

**ФОТк - компенсационная часть ФОТ** Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

**ФОТрпн** - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

ФОТст не менее 30 %.

Где : **ФОТст** — стимулирующая часть **ФОТ**

Стимулирующая часть **ФОТ** обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

## **Х. Заключительные положения**

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения утверждаются приказом МАОУДОД ДЮСШ.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области.

Приложение № 1

к Примерному положению,  
утвержденного постановлением главы  
муниципального образования  
г. Полярные Зори с подведомственной  
территорией

## **Минимальные размеры окладов работников МАОУДОД ДЮСШ**

Приказ № 248 н от 29.05.2008г.

<i>«Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>
<b>«Общепромышленные профессии рабочих»</b>	1	Дворник Сторож Гардеробщик Кассир	<b>3273</b>

<b>первого уровня»</b>		Уборщик производственных помещений Слесарь – сантехник (1-3 разряд) Водитель мототранспортных средств Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений (3 разряд) Аппаратчик химводоочистки (3 разряд) Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 разряд)	
<b>«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня</b>	1	Слесарь –сантехник (4-5 разряд)	<b>3280</b>

**Приказ № 247 н от 29.05.2008г.**

<i>«Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>
<b>«Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	1	Секретарь Делопроизводитель	<b>3273</b>
<b>«Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	1	Администратор	<b>3280</b>
	2	Инспектор по кадрам	<b>4071</b>
	4	Механик	<b>4948</b>
<b>«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	1	Инженер Инженер –лаборант - Бухгалтер	<b>4950</b>
	4	Ведущий экономист Ведущий бухгалтер	<b>5000</b>
	5	Заместитель главного бухгалтера	<b>6069</b>

**Приказ № 216 н от 05.05.2008 г.**

<i>«Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>
<b>«Общепромышленные должности педагогических работников »</b>	2	Тренер – преподаватель	<b>5787</b>
		Инструктор – методист	
	3	Старший инструктор – методист	<b>6582</b>

**Приказ № 165н н от 27.02.2012 г.**

<i>«Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>

<b>«Общепрофессиональные должности работников физической культуры и спорта второго уровня»</b>	2	Инструктор – методист по адаптивной физкультуре	5787
------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------------------------------------------------	------

**Приказ № 526 н от 06.08.2007 г.**

<i>«Профессиональная квалификационная группа»</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>
<b>«Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>	3	Медицинская сестра	5679

**Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера**

<i>«Профессиональная квалификационная группа»</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2015 года</i>
<b>«Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера»</b>	1 уровень	Заместители руководителя, главный бухгалтер	На 10-30% ниже должностного оклада руководителя