



«Утверждено» Директор МБОУ ДО  
«ДОСШ №14»

Качаев З.К.

2017г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о формировании системы оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа №14»**

2017 г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Положение о формировании системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по л/атлетике и игровым видам спорта» (далее МБОУ ДО «ДЮСШ №14»), реализующая программы дополнительного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, приказом МКУ ДГУО «Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных организаций, находящихся в ведении муниципального казенного учреждения «Дербентское городское управление образования» и определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ №14».
- 1.2. Положение разработано с целью: повышения общего уровня оплаты труда; повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат; создания стимулов к привлечению высококвалифицированных специалистов.
- 1.3. Заработная плата работников включает: должностные оклады; выплаты стимулирующего характера; выплаты компенсационного характера.
- 1.4. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ: должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями; к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 1.5. Для определения минимального размера оплаты труда руководящих и педагогических работников в МБОУ ДО «ДЮСШ №14» устанавливается базовый оклад. Величина базового оклада устанавливается постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».
- 1.6. Оплата труда прочих работников МБОУ ДО «ДЮСШ №14», не относящихся к работникам, перечисленным в п. 1.5 настоящего Положения, до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов), осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.
- 1.7. Оплата труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ №14» определяется трудовыми договорами, заключенными между директором МБОУ ДО «ДЮСШ №14» и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.
- 1.8. Перечень должностей, относящихся к руководящим, педагогическим и прочим работникам МБОУ ДО «ДЮСШ №14», установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

## **2. Распределение фонда оплаты труда МБОУ ДО «ДЮСШ №14»**

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ ДО «ДЮСШ №14» состоит из базовой и стимулирующей частей, а также выплат компенсационного характера.

2.2. Базовая часть фонда оплаты руководящих и педагогических работников состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью;
- в соответствии со спецификой работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж работы в данной отрасли;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за особенность образовательных программ;
- за наличие ученой степени по профилю МБОУ ДО «ДЮСШ №14» или педагогической деятельности;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонифицированные доплаты.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБОУ ДО «ДЮСШ №14».

2.4. Руководитель МБОУ ДО «ДЮСШ №14» формирует и утверждает штатное расписание МБОУ ДО «ДЮСШ №14» в пределах базовой части фонда оплаты труда и на основании нормативов по определению штатной численности персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утвержденных постановлением Администрации города

## **3. Расчет должностных окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и их заместителей**

3.1. Должностной оклад (ДО) педагогического работника, руководителя структурного подразделения и его заместителей, рассчитывается по формуле:

где:

- базовый оклад;
- надбавка с учетом группы должности;
- надбавка с учетом квалификационной категории педагога;
- надбавка, учитывающая стаж работы;
- надбавка, учитывающая специфику работы учреждения;
- надбавка за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;
- надбавка с учетом квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор»;
- надбавка за особенность образовательных программ;
- объем нагрузки.

3.2. Надбавка с учетом группы должности () устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.3. Надбавка с учетом квалификационной категории педагога () устанавливается в размерах: до 5% - за соответствие занимаемой должности;

5% - II квалификационная категория до истечения срока ее действия;

10% - I квалификационная категория;

15% - высшая квалификационная категория.

3.4. Надбавка, учитывающая стаж работы устанавливается:

5% - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей стаж работы по профилю деятельности от 5 до 10 лет;

10% - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 10 до 15 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей стаж работы по профилю деятельности от 10 до 15 лет;

15% - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы свыше 15 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей стаж работы по профилю деятельности свыше 15 лет.

3.4.1. С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МБОУ ДО «ДЮСШ первые 3 года выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу. Размер поощрительной надбавки определяется МБОУ ДО «ДЮСШ №14» самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, но не менее 500 рублей.

3.5. Надбавка за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды () устанавливается:

10% - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин;

5% - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный" или значком "Отличник".

3.6. Надбавка с учетом квалификации по должностям «спортсмен» и «спортсмен-инструктор» () устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания (Таблица №1).

Таблица №1

Кандидат в мастера	Мастер спорта России,	Мастер спорта России Международного класса	Мастер спорта России Международного класса - призер всероссийских соревнований	Одного класса – призер междуародных соревнований
-	до 50%	до 100%	до 150%	до 250%

3.8. Надбавка за особенность образовательных программ () в МБОУ ДО «ДЮСШ №14» применяется:

5% - для тренеров-преподавателей, инструкторов физической культуры, работающих с людьми с

ограниченными возможностями.

3.9. Нагрузка (У) тренеров - преподавателей МБОУ ДО «ДЮСШ №14» рассчитывается по следующей формуле, где:

$K_0$  - количество обучающихся у тренера-преподавателя;

$H_0$  - норматив оплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося.

Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

При отсутствии в утвержденной образовательной программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки..

#### 4. Расчет должностного оклада руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ №14», его заместителей.

4.1. Должностной оклад руководителя ( $D_p$ ) рассчитывается исходя из базового оклада и в соответствии с группой по оплате труда руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ №14» по следующей формуле:

где:

$Обоз$  - базовый оклад;

- коэффициент по группе оплаты труда руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ №14»;
- надбавка с учетом группы должности;
- надбавка с учетом квалификационной категории;
- надбавка за непрерывный стаж руководящей работы по профилю деятельности;
- надбавка за наличие ученой степени по профилю МБОУ ДО «ДЮСШ №14», почетного звания или отраслевой награды;

4.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителя осуществляется учредителем в зависимости от объемных показателей деятельности МБОУ ДО «ДЮСШ №14», в соответствии с Положением о порядке отнесения к группам по оплате труда руководителей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей ( $K_r$ ):

- I группа - коэффициент 1,8;
- II группа - коэффициент 1,6;
- III группа - коэффициент 1,4;
- IV группа - коэффициент 1,2.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей МБОУ ДО «ДЮСШ №14» III », устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ №14», (без учета выплат руководителю МБОУ ДО «ДЮСШ №14» за группу должности, за наличие квалификационной категории, за стаж, ученой степени по профилю МБОУ ДО «ДЮСШ №14», почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на сумму надбавок с учетом квалификационной категории, стажа, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ №14».

4.4. Надбавка с учетом группы должности ( ) устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.5. Надбавка с учетом квалификационной категории ( ) устанавливается в размерах:

- 5% - II квалификационная категория до истечения срока ее действия;
- 10% - I квалификационная категория до истечения срока ее действия;
- 15% - высшая квалификационная категория до истечения срока ее действия; до 15% - за соответствие занимаемой должности.

4.6. Надбавка за непрерывный стаж руководящей работы по профилю деятельности ():

- 5% - стаж работы от 5 до 10 лет;
- 10% - стаж работы от 10 до 15 лет;
- 15% - стаж работы свыше 15 лет.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени по профилю МБУ ДО «ДЮСШ №14», почетного звания или отраслевой награды ( ) устанавливается:

- 10% - для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;
- 20% - для работников, имеющих ученую степень доктора наук;
- 10% - для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.
- 5% - для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный" или значком "Отличник".

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

### **1. 5. Компенсационные выплаты**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемыми по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений (работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья) и отдельных категорий работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

### **6. Стимулирующие выплаты**

6.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «ДЮСШ №14» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки).

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами МБОУ ДО «ДЮСШ №14».

6.3. Для тренеров-преподавателей, работающих в МБОУ ДО «ДЮСШ №14», размеры поощрительных выплат за подготовку спортсмена высокого класса рекомендуется устанавливать в размере базового оклада с учетом всех надбавок.

6.4. Для остальных работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, размеры поощрительных выплат за подготовку спортсмена высокого класса рекомендуется устанавливать также в размере базового оклада с учетом всех надбавок.

### **7. Заключительные положения**

7.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.2. В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, рассчитанного до введения НСОТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонафицированная доплата. Персонафицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.