|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ Директор МБУДО «ДЮСШ №2»  МО – Пригородный район РСО - А |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.М. Губаев |
|  | « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №2»

муниципального образования – Пригородный район РСО - Алания

|  |  |
| --- | --- |
| Принято советом трудового коллектива  МБУДО «ДЮСШ №2»  МО – Пригородный район | |
|  | |
| « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г. | |
| Протокол № \_\_\_\_\_ | |
|  | |

с. Октябрьское

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБУДО «ДЮСШ №2» МО – Пригородный район РСО - Алания (далее - Учреждение) разработано на основе постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 31.05.2013г. № 192 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая в себя размеры базовых окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего отраслевого профсоюзного органа.

1.3. В соответствии с отраслевой системой оплаты труда среднемесячная заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные настоящим Положением, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с органом исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования.

1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

базовый оклад (ставку);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе базовых окладов (ставок), установленных по занимаемым ими должностям работников, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

2.3. Размеры базовых окладов (ставок) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.4. Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.6. Размер заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

2.7. К базовому окладу (ставке) педагогических работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня профессиональной подготовки применяются повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов:

за наличие первой квалификационной категории - 1,1;

за наличие высшей квалификационной категории - 1,2.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый базовый оклад (ставку) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу (ставке).

Выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу (ставке) носят стимулирующий характер.

2.8. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства), производятся доплаты до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Решение о введении конкретных выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами республиканского бюджета.

3.3. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части базового оклада за час работы работника. Максимальный размер доплаты – 35 процентов части базового оклада за час работы работника.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=F0C99DC158CFECBE23FD23266CCA16BFCD3C1AC70E1DCC516142386E3FB5085D164BA88D86NDbBM) Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=F0C99DC158CFECBE23FD23266CCA16BFCD3C1AC70E1DCC516142386E3FB5085D164BA88D86NDbDM) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Специалистам, педагогическим и руководящим работникам Учреждения за специфику работы применяются повышающие коэффициенты к базовому окладу (ставке) в следующих случаях и размерах:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 1,25;

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в высокогорной местности – 1,15;

за исполнение функции организационно-методического центра – 1,15;

3.9. Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) за специфику работы не образует новый базовый оклад (ставку) и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу (ставке).

3.10. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с выполнением основных должностных обязанностей работников образовательных учреждений, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

за участие в государственных аттестационных комиссиях – до 1,15.

Конкретный размер доплат за дополнительную работу устанавливается Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, в процентном отношении от базового оклада (ставки).

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты, надбавки и премии, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительной работе в Учреждении. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются положением об оплате труда и премировании в Учреждении, разработанным в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (кроме руководителей Учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются главным распорядителем бюджетных средств), утверждаются руководителем Учреждения.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера к базовым окладам:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

выплаты за отраслевые награды, ученую степень, почетные звания;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Выплаты за интенсивность работы.

Надбавки за интенсивность работы устанавливаются работникам Учреждения за интенсивность работы на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При назначении учитываются:

сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

качественные показатели работы;

обеспечение безотказной и бесперебойной деятельности.

Надбавка за интенсивность устанавливается в размере до 50 процентов от базового оклада (ставки)

4.6. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается руководителям и специалистам Учреждения на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 100 % от базового оклада (ставки).

Стимулирующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, обучающегося в учреждении.  
      Размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке, приведены в таблице

| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место | Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Постоянный состав обучающихся | Переменный состав обучающихся |
| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п. | | | | |
| 1.1. | Олимпийские игры | 1 | До 15 | До 7 |
| Чемпионат мира | 1 |
| 1.2. | Олимпийские игры | 2-6 | До 10 | До 5 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 1-3 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 1-3 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.3. | Чемпионат мира | 4-6 | До 10 | До 5 |
| Чемпионат Европы | 4-6 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 2-3 |
| Чемпионат России | 1-3 |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.4. | Олимпийские игры | участие | До 8 | До 3 |
| Чемпионат мира | участие |
| Чемпионат Европы | участие |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 |
| Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 1.5. | Чемпионат России | 4-6 | До 7 | До 3 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 2-3 | До 7 |
| Первенство мира (юниоры) | 4-6 | До 7 |
| Первенство Европы (юниоры) | 4-6 | До 7 |
| Первенство России (юниоры) | 1-3 | До 7 |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | До 7 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | До 6 |
| 1.6. | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | До 5 | До 2 |
| Первенство России (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.7. | Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 4-6 | До 5 | 1 |
| 1.8. | Чемпионат и первенство федерального округа | 1-3 | До 4 | До 2 |
| 1.9. | Чемпионат и первенство РСО-Алания | 1-3 | До 3 | 1 |
| 2. Соревнования в командных игровых видах спорта | | | | |
| 2.1. | Олимпийские игры | 1 | До 15 | До 7 |
| Чемпионат мира | 1 |
| Чемпионат Европы | 1 |
| 2.2. | Олимпийские игры | 2-6 | До 10 | До 5 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 2-3 |
| 2.3. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 | До 8 | До 5 |
| Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 2.4. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 4-6 | До 7 | До 3 |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | До 7 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | До 7 |
| 2.5. | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры) | 1-3 | До 6 | До 2 |
| 2.6. | Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | До 5 | 1 |
| 2.7. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  - на чемпионате России | 1-3 | До 6 | До 2 |
| - на первенстве России (юниоры) | 1-2 |
| - на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 1 |
| 2.8. | За подготовку команды (членов команды), занявшие места:  - на чемпионате России | 4-6 | До 4 | 1 |
| - на первенстве России (юниоры) | 3-4 |
| - на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 2-3 |
| 2.9. | Чемпионат и первенство федерального округа | 1-3 | До 3 | 1 |
| 2.10. | Чемпионат и первенство РСО-Алания | 1-3 | До 2 | 1 |

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.      
     Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).  
          Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Надбавка за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается руководителям и специалистам при:

соблюдении базовых требований к качеству предоставления государственных услуг, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

отсутствии обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника Учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

наличии высоких показателей оказываемых государственных услуг.

4.7. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к базовому окладу (ставке) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 3 лет - 8 % от базового оклада (ставки);

от 3 до 5 лет – 10 % от базового оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 15 % от базового оклада (ставки);

от 10 до 15 лет – 20 % от базового оклада (ставки);

свыше 15 лет – 30 % от базового оклада (ставки).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения в процентах к базовому окладу работника без учета иных доплат и надбавок.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на её установление, и последующее её изменение производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

4.8. Работникам Учреждения, имеющим государственные награды, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от базового оклада (ставки) при условии соответствия наград профилю Учреждения и деятельности самого работника

4.9. Работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются следующие надбавки в абсолютной сумме:

за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК России) о выдаче диплома) – 1000 рублей (в системе высшего профессионального образования – 3000 рублей);

за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 2000 рублей;

за почетное звание «Заслуженный учитель (преподаватель) Российской Федерации» – 1000 рублей;

за почетное звание «Заслуженный учитель (преподаватель) Республики Северная Осетия-Алания – 500 рублей;

за почетное звание «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» - 500 рублей;

за другие почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому основанию.

Надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.10. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании работников учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;

оперативное и качественное выполнение особо важных работ;

проявление творческой инициативы, а также использование инновационных методов в работе;

организация и проведение официальных мероприятий;

превышение плановых и нормативных показателей работы.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в Учреждении по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств. Указанный локальный нормативный акт является приложением к коллективному договору, а при его отсутствии утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа коллектива.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными документами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда с учетом средств от приносящей доход деятельности.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и главным распорядителем бюджетных средств. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительным соглашением.

5.2. Базовый оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 3-х размеров этих средних базовых окладов.

При установлении базового оклада руководителя Учреждения учитываются:

качество выполнения Учреждением функций, отнесенных к его компетенции;

личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности Учреждения;

умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Учреждений, установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Расчёт среднего базового оклада работников основного персонала Учреждения осуществляется на 1 сентября текущего года и на 1 января будущего года. Средний базовый оклад работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы базовых окладов работников основного персонала Учреждения на среднесписочную численность работников основного персонала Учреждения за соответствующий период.

5.3. Размер выплат стимулирующего и премиального характера руководителю Учреждения определяется ежегодно главным распорядителем бюджетных средств с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения.

Перечень целевых показателей эффективности работы Учреждения, показатели и условия стимулирования труда руководителя Учреждения утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

5.4. Базовые оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10-30% ниже базовых окладов руководителей этих Учреждений.

5.5. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

**6. Особенности порядка и условий оплаты труда**

**тренеров-преподавателей**    

6.1. Для определения размеров заработной платы тренеров - преподавателей руководители Учреждений ежегодно на начало учебного, календарного года утверждают тарификационные списки.

6.2.Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса.

6.3. Размеры нормативов оплаты труда тренерского состава за подготовку одного спортсмена приведены в таблице

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N  п/п** | **Этапы многолетней   подготовки   спортсменов** | **Период   подготовки (лет)** | **Рекомендуемый размер норматива  оплаты в % от базового оклада тренера, тренера-   преподавателя за подготовку   одного спортсмена** | |
| **группы видов спорта** | |
| **I** | **II** |
| **1.** | Высшего спортивного мастерства | весь период | устанавливается Учреждением   в пределах от 40 до 60% | |
| **2.** | Совершенствования  спортивного  мастерства | до года | 24 | 21 |
| свыше года | 39 | 34 |
| **3.** | Тренировочный (этап спортивной  специализации) | до 2-х лет | 9 | 8 |
| свыше 2-х лет | 15 | 13 |
| **4.** | Начальной  подготовки | до года | 3 | 3 |
| свыше года | 6 | 5 |
| **5.** | Спортивно-  оздоровительный | весь период | 2,2 | 2,2 |

6.4. Размеры нормативов оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса приведены в таблице

| **№ п/п** | **Статус официального спортивного соревнования** | **Занятое место** | **Размер норматива оплаты труда в % от базового оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса** |
| --- | --- | --- | --- |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п. | | | |
| 1.1. | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| 1.2. | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 1-3 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 1-3 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.3. | Чемпионат мира | 4-6 | до 120 |
| Чемпионат Европы | 4-6 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 2-3 |
| Чемпионат России | 1-3 |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.4. | Олимпийские игры | участие | до 100 |
| Чемпионат мира | участие |
| Чемпионат Европы | участие |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 |
| 1.5. | Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 1.6. | Чемпионат России | 4-6 | до 80 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 2-3 |
| 1.7. | Первенство мира (юниоры) | 4-6 |
| Первенство Европы (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юниоры) | 1-3 |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.8. | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 60 |
| 1.9. | Первенство России (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.10. | Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 4-6 | до 50 |
| 1.11 | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 55 |
| 1.12. | Официальные спортивные мероприятия взрослых, включенные в Единый календарный план (в составе сборной команды Республики Северная Осетия-Алания), в т. ч. чемпионаты СКФО | 1-3 | до 50 |
| 1.13. | Официальные спортивные мероприятия юниоров, включенные в Единый календарный план (в составе сборной команды Республики Северная Осетия-Алания), в т. ч. чемпионаты СКФО | 1-3 | до 40 |
| 1.14. | Официальные спортивные мероприятия юношей, включенные в Единый календарный план (в составе сборной команды Республики Северная Осетия-Алания), в т. ч. чемпионаты СКФО | 1-3 | до 30 |
| 1.15. | Чемпионат Республики Северная Осетия-Алания | 1-3 | до 25 |
| 1.16. | Первенство Республики Северная Осетия-Алания (юниоры) | 1-3 | до 15 |
| 1.17. | Первенство Республики Северная Осетия-Алания (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 10 |
| 2. Соревнования в командных игровых видах спорта | | | |
| 2.1. | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| Чемпионат Европы | 1 |
| 2.2. | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 2-3 |
| 2.3. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 100 |
| 2.4. | Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 2.5. | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 4-6 | до 80 |
| 2.6. | Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 2.7. | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)  Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 75  до 70 |
| 2.8. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на чемпионате России | 1-3 | до 75 |
| на первенстве России (юниоры) | 1-2 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 1 |
| 2.9. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на чемпионате России | 4-6 | до 60 |
| на первенстве России (юниоры) | 3-4 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 2-3 |
| 2.10. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на официальных спортивных мероприятиях взрослых, включенных в Единый календарный план, в т. ч. на чемпионатах СКФО (за подготовку не менее 50 процентов состава команды) | 1-3 | до 50 |
| на официальных спортивных мероприятиях юниоров, включенных в Единый календарный план, в т. ч. на чемпионатах СКФО (за подготовку не менее 50 процентов состава команды) (юниоры) | 1-3 | до 40 |
| на официальных спортивных мероприятиях юношей, включенных в Единый календарный план, в т. ч. на чемпионатах СКФО (за подготовку не менее 50 процентов состава команды) (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 30 |

Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы) определяется Учреждением, осуществляющим спортивную подготовку по согласованию с учредителем.

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

Требования к наполняемости групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки (за исключением спортивно-оздоровительного) устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки.

При расчете тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов для привлечения кроме основного тренера (тренера-преподавателя) и тренера (тренера-преподавателя) по общефизической подготовке, хореографа и других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной программы спортивной подготовки. При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным актом учреждения. Дискриминация труда тренерского состава и снижение заработной платы на основании одновременной работы нескольких тренеров не допускается.

Для повышения эффективности работы по подготовке спортсменов, на основании решения руководства и тренерского совета Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тренеры могут объединяться в коллектив. При этом результаты, показанные спортсменами, считаются результатами работы коллектива в целом. Трудовой вклад каждого тренера в результаты работы коллектива определяется ежегодно решением руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, по представлению тренерских советов организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

Состав коллектива тренеров и список спортсменов, подготавливаемых коллективом, оформляется приказом руководителя Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, или приложением к соглашению о сотрудничестве между организациями, осуществляющими спортивную подготовку, и иными организациями, участвующими в реализации программы спортивной подготовки.

В случае если тренер осуществляет свою трудовую деятельность постоянно или на условиях совместительства в организации, осуществляющей спортивную подготовку, с которой спортсмен заключил трудовой договор, то спортивные результаты данного спортсмена учитываются тренеру при расчете его нормирования и оплаты труда на общих основаниях в соответствии с системой оплаты труда, установленной в данной организации, осуществляющей спортивную подготовку.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №2» муниципального образования – Пригородный район Республики Северная Осетия - Алания |

Перечень

должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу МБУДО «ДЮСШ №2»

МО – Пригородный район РСО - Алания

Педагог-психолог; воспитатель (включая старшего); инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); тренер-преподаватель (включая старшего).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников Муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №2» муниципального образования – Пригородный район

Республики Северная Осетия - Алания

**Базовые размеры окладов (ставок)**

работников МБУДО «ДЮСШ №2» МО – Пригородный район

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Квалификационные уровни** | **Базовый размер оклада (ставки), в рублях** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** | | |
| делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню | 1 квалификационный уровень | 3 300 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 2 квалификационный уровень | 3 400 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | | |
| администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техники всех специальностей, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню | 1 квалификационный уровень | 3 500 |
| заведующий складом; заведующий хозяйством;  должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»,  другие должности, отнесенные к квалификационному уровню | 2 квалификационный уровень | 3 900 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | | |
| бухгалтер; документовед; психолог; психолог- социолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню | 1 квалификационный уровень | 4 300 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 2 квалификационный уровень | 4 400 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 3 квалификационный уровень | 4 500 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4 квалификационный уровень | 4 600 |
| главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера | 5 квалификационный уровень | 4 800 |
|  | | |
|  | | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»** | | |
| дежурный по режиму | 1 квалификационный уровень | 4 200 |
| старший дежурный по режиму | 2 квалификационный уровень | 4 400 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»** | | |
| заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей | 1 квалификационный уровень | 5 200 |
| заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей | 2 квалификационный уровень | 5 400 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности педагогических работников»** | | |
| инструктор-методист; тренер-преподаватель | 2 квалификационный уровень | 5 000 |
| методист; педагог – психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель | 3 квалификационный уровень | 5 100 |
| старший методист | 4 квалификационный уровень | 5 200 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня** | | |
| спортсмен-инструктор; | 1 квалификационный  уровень | 4 600 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Врачи и провизоры"** | | |
| врачи-специалисты | 2 квалификационный уровень | 5 100 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Средний медицинский и фармацевтический персонал»** | | |
| фельдшер; медицинская сестра | 4 квалификационный уровень | 4 100 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"** | | |
| гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных  разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и  профессий рабочих | 1 квалификационный уровень | 2 800 |
| профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнение работ по профессии с наименованием «старший» | 2 квалификационный уровень | 3 000 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"** | | |
| водитель автомобиля; плотник, пожарник, слесарь-сантехник, электрик, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1 квалификационный уровень | 3 000 |
| наименования профессий рабочих, по которым  предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов  в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным  справочником работ и  профессий рабочих | 2 квалификационный уровень | 3 100 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в  соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 квалификационный уровень | 3 250 |
| наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 4 квалификационный уровень | 3 500 |