




Подписано
цифровой
подписью: Грицай
Вадим
Владимирович
Дата: 2023.01.30
15:28:29 +03'00'

Согласовано

Председатель Профсоюзного
комитета МБУДО «ДЮСШ
по лыжным гонкам»

 К.И. Лыско

«28» декабря 2022 г.

Утверждено
приказом директора МБУДО
«ДЮСШ по лыжным гонкам» от
«28» декабря 2022 г. № 134



Положение

об оплате труда работников Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная
школа по лыжным гонкам»

г. Котовск

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по лыжным гонкам» (далее соответственно – Положение, учреждение) разработано в соответствии с решением Котовского городского Совета народных депутатов от 27.07.2017 № 412 «Об утверждении Положения об основных условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений города Котовска» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При установлении оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом;

1.4.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Выплаты социального характера, устанавливаются работникам учреждения при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь на медикаменты, погребение, выплаты, связанные с выходом на пенсию, юбилейными датами и другие), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании его письменного заявления и постановления администрации города.

1.8. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

1.9. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается настоящим Положением в порядке, установленном постановлением администрации города от 04.07.2016 №1233 «Об утверждении предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) муниципального учреждения и Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения». К административно-управленческому и вспомогательному персоналу относятся следующие должности и профессии: директор, заместители директора; документовед, программист, ведущий экономист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, водитель аэросаней.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано учреждение: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист.

Перечень должностей относимых к основному персоналу установлен исходя из специфики учреждения настоящим Положением.

1.10. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, а также постановлениями администрации города.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников и отнесение должностей (профессий) работников учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 12.05.2008 г. № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета размера повышающего коэффициента по занимаемой должности), увеличенный на размер повышающего коэффициента по должности основного персонала образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням приводятся в приложении к настоящему положению.

В размер окладов должностей педагогических работников ПКГ третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные работодателем в локальных нормативных актах, не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных постановлением администрации города.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы

3.1. Работникам устанавливаются следующие размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы.

3.1.1. Повышающий коэффициент работникам основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.2. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в учреждении установить повышающий коэффициент-0,14. При наличии у работника нескольких почетных званий, орденов и медалей повышающий коэффициент применяется однократно и только по основной работе.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работодателем. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность (рабочую профессию), изменения (не подтверждения) квалификационной категории. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в локальных актах работодателя и в трудовых договорах работников.

4. Размеры, периоды и условия выплаты персонального повышающего коэффициента

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к ~~окладам~~ (должностным окладам), ставкам заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента по занимаемым ~~должностям~~: старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель устанавливается в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может быть отменен или размер его снижен решением руководителя учреждения при нарушении работником федеральных, областных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей.

5. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников учреждений, основные условия их установления

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) и производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

5.1.4. при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

Конкретные виды выплат, их размеры определяются приказом в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.1.5. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.6. за работу выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.1.8. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6. Перечень видов премий и иных выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления

6.1. Для работников учреждения установлены следующие виды премий:

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается при наличии фонда оплаты труда);
- премии по итогам работы за месяц.

6.1.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального акта работодателя.

Конкретный размер премии определяется в процентах от оклада (ставки заработной платы).

6.1.2. Премии по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения за общие результаты труда следующим категориям работников: заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, инструкторам-методистам, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, документоведу, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

№	Критерии выплаты	Размер премии
---	------------------	---------------

	Премия по итогам работы за месяц:	
	- участие в инновационной деятельности	до 30% от должностного оклада
	- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 30% от должностного оклада
1	- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;	до 50% от должностного оклада
	- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;	до 100% должностного оклада
	- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	до 15% от должностного оклада

6.2. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении.

6.2.1. Выплата за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

Критерии выплат стимулирующего характера	Размер выплат в % от ставки заработной платы
Подготовка призеров соревнований и других спортивных мероприятий:	
Тренер-преподаватель:	
за каждого учащегося, занявшего:	
в Первенстве и Чемпионате Тамбовской области за 1 место:	
- младший возраст;	1,0%
- средний возраст;	1,5%
- старший возраст;	2,0%
в Первенстве и Чемпионате Тамбовской области за 2 место:	
- младший возраст	0,5%
- средний возраст	1,0%
- старший возраст	1,5%

в Первенстве и Чемпионате Тамбовской области за 3 место: - младший возраст; - средний возраст; - старший возраст	0,2% 0,5% 1,0%
В гонке сильнейших лыжников Тамбовской области за 1 место: - младший возраст; - средний возраст; - старший возраст;	1,0% 1,5% 2,0%
В гонке сильнейших лыжников Тамбовской области за 2 место: - младший возраст; - средний возраст; - старший возраст;	0,5% 1,0% 1,5%
В гонке сильнейших лыжников Тамбовской области за 3 место: - младший возраст; - средний возраст; - старший возраст;	0,2% 0,5% 1,0%
в Первенстве и Чемпионате России за: - 1-3 место - 4-6 место - участие	25% 15% 3,0%
в Первенстве ЦФО за: - 1-3 место - 4-6 место - участие	15% 10% 3,0%
во Всероссийских соревнованиях, входящих в календарный план спортивных соревнований управления образования и науки Тамбовской области (без учета эстафеты) за: - 1-3 место - 4-10 место	10% 5%
за каждого учащегося, выполнившего нормативы: - КМС. - МС	30% 40%
за каждого спортсмена, переданного в отделение спортивной подготовки: - младший возраст; - средний возраст; - старший возраст	5% 7% 10%

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;	7%
применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, передовых информационных технологий;	10%
разработка эффективных предложений по организации работы учреждения;	до 8%
организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);	до 25%
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 6%
сохранение контингента учащихся.	до 10%

По отдельным должностям (рабочим профессиям) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 145%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
Инструктор-методист	125 %
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 110%
Водитель автосаней	до 175%
Уборщик служебных помещений	до 200%

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательному персоналу не устанавливается.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или размер его снижен работодателем за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.2.2. Выплата за **качество выполняемых работ** устанавливается работнику учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

участие работников в реализации программы развития	до 15%
--	--------

Учреждения;	
Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;	до 15%
создание социально-психологического климата в группе, коллективе;	до 20%
достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;	до 50%
участие работников в реализации программы наставничества	до 35%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 65%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
Инструктор-методист	до 125%
Ведущий экономист	до 150%
Спортсмен-инструктор	до 190%
Программист	до 150%
Документовед	до 100%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 150%
Водитель аэросаней	до 120%
Уборщик служебных помещений	до 150%

6.2.3. Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении выплачивается работникам в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты
До 3 лет	4%
От 3 до 5 лет	9%
От 5 до 10 лет	12%
От 10 до 20 лет	15%
От 20 и более	20%

В стаж непрерывной работы в учреждении включается:

- время работы в учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и утверждается

локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.3. Конкретные виды премий и иные выплаты стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются настоящим Положением, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемым в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается в размере 12400 рублей для руководителя:

прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности и назначенного на должность;

прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности после истечения срока действия квалификационной категории.

7.3. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента может складываться из следующих коэффициентов:

до 0,20 - за наличие ученой степени (кандидата, доктора наук);

до 0,20 - имеющего почетное звание «заслуженный»;

до 0,10 - имеющего звание «доцент»;

до 0,15 - имеющего почетное звание «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения;

масштабность управления:

за каждого учащегося 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 0,5;

за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий до 0,1.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.5. Коэффициенты, предусмотренные в п.7.3., распространяются на заместителей руководителя учреждения для установления персонального повышающего коэффициента, который не должен превышать 3,0.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям производятся в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.8. Руководителю учреждения, его заместителям по решению работодателя с учетом результатов деятельности учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, год), единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.8.1. Премия руководителю учреждения ежемесячно устанавливается постановлением администрации города в размере до 35 процентов должностного оклада. Ежемесячная премия устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются постановлением администрации города.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается на основании постановления администрации города.

7.8.2. Заместителям руководителя учреждения премии устанавливаются и осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

7.9. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителю, заместителям руководителя по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.9.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплаты может складываться из следующих показателей:

положительная динамика качества знаний учащихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;

создание и развитие связей учреждения с другими образовательными системами;

участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в размере до 145 процентов должностного оклада.

Размер надбавки может быть отменен или размер её снижен за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение результативности в работе.

7.9.2. Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет заместителям руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 6.2.3. Положения.

7.9.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах руководителя учреждения, его заместителей.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, трудовым договором и режимом рабочего времени.

8.2. Объем преподавательской работы тренеров-преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану

и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

8.3. Право распределять преподавательскую (учебную) нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

8.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

8.5. Размер персонального повышающего коэффициента (далее - ППК) по занимаемым должностям: старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель за подготовку одного занимающегося устанавливается на учебный год согласно тарификации.

Наименование уровня подготовки	Формирование ППК за одного занимающегося	
	Размер процента от оклада (должностного оклада)	Размер ППК
Спортивно-оздоровительный этап	2,2%	0,022
Базовый уровень:		
первый год обучения	3,0%	0,03
второй год обучения	6,0%	0,06
третий год обучения	9,0%	0,09
четвертый год обучения	9,0%	0,09
пятый год обучения	15,0%	0,15
шестой год обучения	15,0%	0,15
Углубленный уровень:		
первый год обучения	15%	0,15
второй год обучения	15%	0,15

При изменении в течение учебного года количества учащихся в группах, оплата труда тренера-преподавателя учреждения производится за фактическую численность учащихся.

Приложение
к Положению о оплате труда работников
Муниципального учреждения «Центр по делам молодежи г. Омска»

Размеры окладов (доля от размера оклада) и ставки заработной платы работников образования по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, специальности, профессиональной квалификации	Размер оклада, ставки заработной платы, рублей в месяц
1	2	3
1. ПКГ первого уровня		
1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений; водитель аэросаней;	5582
2. ПКГ второго уровня		
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель автобуса;	5380
2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Спортсмен-инструктор	6380
4	механик	7146
2.4. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер	6648
3. ПКГ третьего уровня		
3.1. ПКГ должностей педагогических работников		
2	Инструктор-методист; тренер-преподаватель	8100
3	старший тренер-преподаватель	9720
3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1	Документовед; инженер-программист (программист)	8000
4	Ведущий экономист	8520

