**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей**

**Детско-юношеская спортивная школа № 18 городского округа Самара**

**(МБОУ ДОД ДЮСШ № 18 г. о. Самара)**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей

Детско-юношеская спортивная школа № 18 городского округа Самара

(МБОУ ДОД ДЮСШ № 18 г. о. Самара)

г. Самара

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано**  председатель профкома  муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей  Детско-юношеская спортивная школа № 18 городского округа Самара  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. Н. Сандальнова  « 20 » января 2014 г. | **Утверждено**  Приказом № 1 « 10 » февраля 2014 г.  Директором муниципального бюджетного  образовательного учреждения  дополнительного образования детей  Детско-юношеская спортивная школа  № 18 городского округа Самара    м. п. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей

Детско-юношеская спортивная школа № 18 городского округа Самара

(МБОУ ДОД ДЮСШ № 18 г. о. Самара)

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2013 года

Председатель собрания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД ДЮСШ № 18 г. о. Самара (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области и иными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, Постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеской спортивной школы № 18 городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

доплата за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

доплата в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определённой трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

1.5. К **стимулирующим выплатам** относятся:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

доплата за качество выполняемых работ;

доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

премия за применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премии по итогам работы;

премии по критериям оценки качества выполняемой работы:

а) педагогических работников (из городского и областного бюджетов);

б) рабочим и служащим (из городского бюджета)

иные поощрительные выплаты.

1.6. **Критерии оценки** качества выполняемых работ:

участие работников в реализации программы развития Учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности ДЮСШ,

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

подготовка призеров областных и Всероссийских соревнований;

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранность контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, областные и Всероссийские соревнования)

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения.

Премии из фонда областного бюджета осуществляются ежеквартально.

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностной оклад , ставок заработной платы или в абсолютных величинах

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Главой городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.9. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определённом настоящим Положением.

1.10. Оплата труда руководителя (директора) учреждения производится на основе трудового договора в порядке, определённом Положением, утверждённым Постановлением Администрации городского округа Самара № 1122 от 11.09.2013 г. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положение о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара и муниципальных учреждений в сфере

образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

**2. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

2.1. Работникам учреждения производятся **компенсационные выплаты** в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей **в условиях, отличных от нормальных.**

2.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работникам без учёта доплат и надбавок.

Перечень компенсационных выплат может включать в себя следующие выплаты за:

- расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- разъездной характер;

- работа в особых условиях.

- компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, включается в оклад (ст. 108 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).

2.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, не входящая в трудовые обязанности по основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или)

объема дополнительной работы.

**3. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

3.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются

настоящим Положением, Положением о  **порядке распределения выплат стимулирующего**

**характера (Приложение 1)** и коллективным договором учреждения.

3.2. Перечень выплат стимулирующего характера для персонала, относящихся к профессионально-квалификационной группе должностей работников учреждения может включать в себя следующие выплаты за:

- достижения обучающихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

- подготовку призёров соревнований;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий и инновационных авторских программ;

- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;

- сложность и напряжённость работы;

- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и др.

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности.

Выплата за сложность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

- сохранность контингента обучающихся;

- специфику образовательных программ;

- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации региональных целевых программ;

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, областные, региональные, Всероссийские и Международные соревнования).

Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения на основании приказа директора.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения региональных мероприятий, а также соревнований и других особо важных и ответственных работ, таких как разработка локальных актов правового поля Учреждения;

за высокие достигнутые результаты в мероприятиях разного уровня (муниципального, областного, всероссийского)

3.3. Выплаты стимулирующего характера для персонала, не относящихся к профессионально-квалификационной группе должностей работников учреждения могут включать в себя следующие выплаты за:

- интенсивность и напряжённость;

- единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом самостоятельно разработанных критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, эффективность его труда, а также на основе п.п. 5.6. Коллективного договора учреждения.

**4. Порядок выплаты материальной помощи**

4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных из экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами; тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства); смерть близких родственников –супруга (супруги), родителей, детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику учреждения является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения.

**5. Формирование фонда оплаты труда**

5.1.Формирование формы оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утверждаемые постановлением Администрации городского округа Самара (норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося) по формуле:

ФОТо = NDH + ФОТр,

где,

ФОТо – общий фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося за счёт средств бюджета городского округа Самара, утверждённый на соответствующий финансовый год;

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85-97% от норматива);

Н – количество обучающихся в учреждении;

ФОТр – фонд за результативность деятельности учреждения.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

БЧф = ФОТ х БЧд,

где,

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда;

БЧд – доля базовой части в фонде оплаты труда от 54% до 64%.

5.4. В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

5.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

СЧф = ФОТ х СЧд,

где,

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ – фонд оплаты труда;

СЧд – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда от 36% до 46%..

Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

5.6. Экономия по фонду оплаты труда учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь.

**6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и выплат стимулирующего характера.**

6.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера по критериям оценки качества выполняемых работ создается экспертная комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, состоящей из делегированных членов трудового коллектива, утвержденная приказом директора Учреждения.

Экспертная комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об экспертной комиссии.

6.2. Основными задачами экспертной ккомиссии являются:

-оценка результатов деятельности работников Учреждения;

-согласование предлагаемого директором перечня работников-получателей стимулирующих выплат;

6.3. Состав экспертной комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек. В состав комиссии входят:

        3 человека из состава администрации Школы;

       1 человек - председатель профкома или лицо с делегированными полномочиями;

       1 человек– педагогический персонал