

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3»**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников Муниципального образовательного учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее – Учреждение).
2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения.
3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, города Орла, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.
4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

- учет мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

1. В настоящем Положении используются следующие термины:

**базовая единица** – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

**базовая ставка** – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

**повышающие коэффициенты** – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников Учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

3 000 рублей – для руководителя и остального педагогического персонала Учреждения;

2 500 рублей – для руководителей структурных подразделений, рабочих и служащих Учреждения.

8. При установлении системы оплаты труда образовательное учреждение руководствуется:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников Учреждения (приложение №1 к настоящему Положению);

2) порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и других условий оплаты труда тренеров-преподавателей Учреждения;

3) порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, специалистов и служащих Учреждения (приложение № 3 к настоящему Положению);

4) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных учреждений (приложение № 4 к настоящему Положению);

5) перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (приложение № 5 к настоящему Положению);

6) показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных учреждений (приложение № 6 к настоящему Положению);

7) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждения (приложение № 7 к настоящему Положению);

8) Порядком формирования фонда оплаты труда работников Учреждения (приложение № 8 к настоящему Положению).

9. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре (контракте) с руководителем Учреждения.

Должностные оклады заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада, предусмотренного по должности руководителя Учреждения.

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

11. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 1**к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3» |

**ПОРЯДОК**

**установления базовых ставок (должностных окладов)**

**и другие условия оплаты труда педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» за исключением тренеров-преподавателей**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее – Учреждения) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Тарифная ставка педагогических работников Учреждения, перечень которых представлен в таблице №1, за исключением тренеров-преподавателей (включая старшего), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

 Об х Чн

Оп = \_\_\_\_\_\_\_\_, где:

Чс

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю.

.

Таблица №1

Классификация должностей административного и педагогического персонала Учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Директор, заместитель директора |
| Педагогическийперсонал(основной) | методист, инструктор-методист (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, тренер-преподаватель (включая старшего) |

3. Базовая ставка педагогического работника, за исключением тренера-преподавателя (включая старшего), образовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б х (Кк1 + Кс1) х Ксп1, где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

Кс1 – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах №№ 2, 3, 4.

Таблица №2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квали-фика- ционнаякатегория | Повышающий коэффициентза квалифи-кационную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий коэффициентза уровеньобразованияпедагога | Итоговый повышаю-щий коэффи-циент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсут-ствует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование  | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или среднее профес-сиональноеобразование | 0,14 | 1,14 |
|  |  |  | Высшее профес-сиональное обра-зование (бакалавр, специалист, магистр)  | 0,28 | 1,28 |
| 2 | Вторая | 0,5 | Основное общее или среднее (полное) общее образование  | 0 | 1,5 |
| Начальное или среднее профес-сиональное обра-зование  | 0,14 | 1,64 |
| Высшее профес-сиональное обра-озование бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 1,78 |
| 3 | Первая | 0,6 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1,6 |
| Начальное или среднее профес-сиональное обра-зование  | 0,14 | 1,74 |
| Высшее профес-сиональное обра-зование (бакалавр, специалист, магистр)  | 0,28 | 1,88 |
| 4 | Высшая | 0,7 | Основное или среднее общее образование | 0 | 1,7 |
|  |  |  | Начальное или среднее профес-сиональное обра-зование | 0,14 | 1,84 |
|  |  |  | Высшее профес-сиональное обра-зование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,28 | 1,98 |

Таблица №3

Коэффициенты стажа (Кс1)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| Свыше 20 лет | 0,20 |
| От 15 до 20 лет  | 0,15 |
| От 10 до 15 лет  | 0,10 |
| От 3 до 10 лет  | 0,05 |
| До 3 лет | 0,10 |

Таблица №4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении окладовпедагогическихработников |
| 1 | 2 |
| Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,1 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности | 1,25 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры» и другие звания Российской федерации, названия которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности | 1,2 |

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

в) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 2**к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3» |

**ПОРЯДОК**

**установления базовых ставок (должностных окладов)**

**и другие условия оплаты труда тренеров-преподавателей Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3»**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются тренерам-преподавателям Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее – Учреждение) за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных настоящим Положением.

2. Ставка тренера-преподавателя Учреждения с учетом фактической нагрузки в % по нормативам за одного занимающегося определяется по формуле:

От = Обт х Нф, где:

От – ставка тренера-преподавателя;

Обт – базовая ставка тренера-преподавателя;

Нф – фактическая нагрузка в % по нормативам за одного занимающегося.

3. Базовая ставка тренера-преподавателя Учреждения определяется по формуле:

Обт = Б х (Кк3+ Кс2+Кст) х Ксп2, где:

Обт – базовая ставка тренера-преподавателя;

Б – базовая единица;

Кк3 – коэффициент квалификации;

Кс2 – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

Ксп2 – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

Кст – коэффициент специализации учебно-тренировочного процесса, который применяется начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки во всех учреждениях образования спортивной направленности.

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы и специализации тренировочного процесса приведены в таблицах №№ 1, 2, 3.

Таблица № 1

Коэффициенты квалификации (Кк3)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квалифи-кацион-ная категория | Спе-циа-лиза-ция | Повы-шаю-щий коэф-фи-циент за квали-фика-цию | Уровень образования | Повы-шающий коэффи-циент за уровень образо-вания | С учетом специа-лизации | Без специа-лизации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Отсут-ствует | 0,15 | 0 | Общее образование | 0 | 1,15 | 1 |
| Начальное или среднее профес-сиональное образование | 0,14 | 1,29 | 1,14 |
| Высшее профес-сиональное образование | 0,28 | 1,43 | 1,28 |
| 2 | Вторая | 0,15 | 0,35 | Общее образование | 0 | 1,5 | 1,35 |
| Начальное или среднее профес-сиональное образование | 0,14 | 1,64 | 1,49 |
| Высшее профес-сиональное образование | 0,28 | 1,78 | 1,63 |
| 3 | Первая | 0,15 | 0,45 | Общее образование | 0 | 1,60 | 1,45 |
| Начальное или среднее профес-сиональное образование | 0,14 | 1,74 | 1,59 |
|  |  |  |  | Высшее профес-сиональное образование | 0,28 | 1,88 | 1,73 |
| 4 | Высшая | 0,15 | 0,55 | Общее образование | 0 | 1,70 | 1,55 |
| Начальное или среднее профес-сиональное образование | 0,14 | 1,84 | 1,69 |
| Высшее профес-сиональное образование | 0,28 | 1,98 | 1,83 |

Таблица № 2

Коэффициенты стажа (Кс2)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| Свыше 20 лет  | 0,20 |
| От 15 до 20 лет | 0,15 |
| От 10 до 15 лет  | 0,10 |
| От 3 до 10 лет  | 0,05 |
| До 3 лет  | 0,10 |

Таблица № 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп2)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установ-лении окладовпедагогическихработников |
| 1 | 2 |
| 1 | 2 |
| Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,1 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 1,25 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» | 1,2 |

5. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, значения которых приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Нормативы

оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося

на этапах спортивной подготовки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этапы многолетнейподготовки спортсменов | Периодобучения (лет) | Размер норматива оплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | Весь период | 2,2 |
| 2 | Начальной подготовки | До года | 3 |
| Свыше года | 5 |
| 3 | Учебно-тренировочный | До 2-х лет | 8 |
| Свыше 2-х лет | 13 |
| 4 | Совершенствованияспортивного мастерства | До года | 21 |
| Свыше года | 34 |

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

7. Нормативы по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки приведены в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Этапы многолетнейподготовкиспортсменов | Периодобучения(лет) | Минималь-ная наполня-емостьгрупп(человек) | Максималь-ный количест-венный состав группы (человек) | Максималь-ный объем учебно- тренировоч-ной нагрузки(учебных часовза неделю) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Спортивно - оздоровительный | Весь период | 15 | 30 | 6 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | Начальнойподготовки | Первый год  | 15 | 30 | 6 |
| Второй год  | 12 | 24 | 9 |
| Третий год  | 12 | 24 | 9 |
| 3 | Учебно -тренировочный | Первый год  | 10 | 20 | 12 |
| Второй год  | Устанавли-вается учреждением по согласова-нию с учредителем | 20 | 14 |
| Третий год  | 16 | 16 |
| Четвертыйгод | 16 | 18 |
| Пятый год | 16 | 20 |
| 4 | Совершенствования спортивногомастерства | До года | 14 | 24 |
| Свыше года  | 12 | 28 |

8. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, сокращается
на 25 % в следующих случаях:

1) при наличии у тренера-преподавателя двух групп этапов подготовки:

а) учебно-тренировочного (начиная со второго года обучения);

б) спортивного совершенствования (весь период обучения);

2) превышении объема почасовой работы тренера-преподавателя, работающего на условиях совместительства, над максимальными нормами нагрузки на группу занимающихся;

3) оказании сторонними организациями, учреждениями услуг по предоставлению спортивных сооружений для проведения учебно-тренировочной работы в объемах менее чем установленные нормы нагрузки на группу занимающихся.

4) количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

9. Перевод учащегося на следующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов и оформляется приказом директора учреждения.

10. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать 50 % от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

**Приложение № 3**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

ПОРЯДОК

установления должностных окладов

и другие условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя,

специалистов и служащих

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»**

1. Должностной оклад руководителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее по тексту – Учреждение), руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается исходя из отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3. Должностной оклад руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения определяется по следующей формуле:

Од = Б х Крс х Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения, значения которых приведены в таблицах 1 – 4;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 4 приложения № 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений в соответствии с уровнем квалификации (без учета коэффициента специфики работы). Для работников указанных должностей, имеющих почетные звания, применяется коэффициент специфики работы (таблица № 4 приложения № 1).

 Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя в соответствии с п 2.8.4. Приложения 7 настоящего Положения. Общий объем компенсационных и (или) стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения может устанавливаться на 10-30 % ниже выплат руководителю, установленных Учредителем **из стимулирующего фонда учреждения**, с учетом характера , объема и качества выполняемой ими работы.

Конкретные виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в соответствии с приказом и с учетом мнения социальной комиссии Учреждения.

5. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент(образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель Учреждения | 2,35 | 2,19 | 2,02 | 1,89 |

6. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала Учреждения определяется по следующей формуле:

Оув = Б х Кувх Ксп1, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала Учреждений, значения которых приведены в таблице 2.

Таблица № 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности и требованияк квалификации | Категории | Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомога-тельного персонала (Кув) |
|  | выс-шая | веду-щая | пер-вая | вто-рая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал Учреждения |
| Инженер всех специальностей (кроме инженера-программиста), документовед, психолог |  | 2,03 | 1,74 | 1,45 | 1,30 |
| Делопроизводитель, кассир, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством |  |  |  |  | 1,14 |
| Программист, инженер-программист |  | 2,17 | 1,86 | 1,50 | 1,24 |
| Секретарь учебной части  |  |  |  |  | 1,27 |
| Специалист по кадрам, администратор |  |  |  |  | 1,55 |
| Врач-специалист | 2,25 |  | 2,1 | 1,94 | 1,36 |
| Медицинская сестра, фельдшер | 1,79 |  | 1,64 | 1,36 | 1,24 |

**Приложение № 4**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих**

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее по тексту – Учреждение) определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице №1.

Таблица 1

|  |
| --- |
| Разряд оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент |
| 1,0 | 1,07 | 1,14 | 1,21 | 1,28 | 1,35 | 1,42 | 1,6 | 1, 7 | 1,75 |
| Тарифные ставки |
| 2300 | 2461 | 2622 | 2783 | 2944 | 3105 | 3266 | 3680 | 3910 | 4025 |

2. Профессии обслуживающего персонала Учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

**Приложение № 5**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**высококвалифицированных рабочих, занятых на важных**

**и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки**

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий.

2. Слесарь-сантехник.

3. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

4. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

**Приложение № 6**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

**Показатели и порядок отнесения**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных учреждений**

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений спортивной направленности определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения образовательных учреждений спортивной направленности к группам по оплате труда руководителей (таблица №1).

Таблица №1

| № | Показатели | Условия | Количествобаллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |
| в многопрофильных | За каждого обучающегося | 0,3 |
| в однопрофильных | 0,5 |
| 2 | Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования | За каждые 50 чел.или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 3 | Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника  | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |
| первую квалифика-ционную категорию | 0,5 |
| высшую валифика-ционную категорию | 1 |
| 4 | Наличие филиалов учреждения и др. | За каждое структурное подразделениес количеством обучающихся:до 100 чел. | 20 |
| от 100 до 200 чел. | 30 |
| свыше 200 чел. | 50 |
| 5 | Наличие в учреждении дополнительного образования детей спортивной направленности: |  |  |
| спортивно-оздоровительных групп | За каждую группу | 5 |
| групп начальной подготовки | За каждую группу | 5 |
| учебно-тренировочных групп | За каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования | За каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | За каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 6 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов(не менее 15 компьютеров на один класс) | За каждый класс | 10 |
| 7 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадок, стадионов, бассейнов и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | 15 |
| 8 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра при наличии медицинского персонала | За каждый вид | 15 |
| 9 | Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения (ледозаливочная машина, снегоход, моторная лодка и т. п.), другой учебной техники | За каждую единицу | 5, но не более 30 |
| 10 | Использование по договору в учебно-тренировочном процессе перечисленных в пункте 9 технических средств и гужевого транспорта | За каждую единицу | 15 |
| 11 | Наличие мастерских по ремонту спортивного инвентаря | За каждую единицу | 20 |
| 12 | Наличие оборудованных кладовых спортивного инвентаря и спортивной формы |  | 15 |
| 13 | Организация и проведение спортивных мероприятий: |  |  |
| международного уровня | За каждое | 20 |
| всероссийского уровня | За каждое | 15 |
| областного уровня | За каждое | 10 |
| мероприятия учреждения | За каждое | 5 |
| 14 | Организация спортивных и оздоровительных лагерей | За каждую смену | 15 |
| 15 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе методических кабинетов | За каждую единицу | 15 |
| 16  | Наличие собственных котельных, очистительных и других сооружений | За каждую единицу (вид) | 20 |
|  |
| 17 | Наличие на балансе учреждения более одного здания с расположением по разным адресам | За каждую единицу | 10 |
| 18 | Подготовка спортсменов спортивных квалификаций: |  |  |
| мастер спорта международного класса | За одного учащегося | 20 |
| мастер спорта | За одного учащегося | 15 |
| кандидат в мастера спорта | За одного учащегося | 10 |
| 19 | Подготовка спортсменов – членов сборных команд России, входящих: |  |  |
| в основной состав | За одного учащегося | 20 |
| в резервный состав | За одного учащегося | 10 |
| 20 | Подготовка спортсменов – призёров соревнований: |  |  |
| международного уровня | За одного учащегося | 10 |
| всероссийского уровня | За одного учащегося | 5 |
| областного уровня | За одного учащегося | 2 |

2. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений спортивной направленности определяется не чаще 1 раза в год Учредителем на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений спортивной направленности контингент учащихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 1 января.

5. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений спортивной направленности производится по IV группам в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства указанными учреждениями (таблица 2).

Таблица №2

|  |  |
| --- | --- |
| Тип(вид учреждения спортивной направленности) | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| Детско-юношеские спортивные школы (ДЮСШ) | свыше 350 | до 300 | до 250 | до 200 |

**Приложение № 7**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

**Система выплат компенсационного и стимулирующего характера**

**для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»**

1. **Общие положения.**

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее по тексту – Учреждение).

1. **Выплаты компенсационного характера.**
	1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
	2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.
	3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = ∑ О х Крi, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад:

Крi – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 2.5-2.10 настоящего приложения.

* 1. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.
	2. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, города Орла, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

* 1. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения утверждаются Положением об оплате труда, утвержденным Коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.
	2. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
	3. К выплатам компенсационного характера относятся:
1. выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
2. выплаты за работу в ночное время;
3. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
4. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
	1. Доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
	2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
	3. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – в размере 12% от ставки (оклада) заработной платы;

- каждый час работы в ночное время – в размере 40% от ставки (оклада) заработной платы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

- за общественную работу председателю первичной профсоюзной организации с учетом ее объема, численности и активности организации – в размере до 50% от установленной базовой единицы.

1. **Выплаты стимулирующего характера.**
	1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты;

- иные выплаты стимулирующего характера.

* 1. Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).
	2. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются настоящим Положением
	3. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда исходя из бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.
	4. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливаются Учредителем, в устанавливаемом им порядке, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
	5. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:
1. доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения на определенный срок, но не более 1 учебного года;
2. отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере, устанавливаемом локальными нормативными актами Учреждения, но не ниже 500 рублей в месяц:

- работникам Учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

- работникам Учреждения, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За развитие Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

1. доплаты устанавливаются:

- за расширенный объем работ и осуществление дополнительных видов работ, непосредственно не входящих в круг основных обязанностей – до 100% от максимальной базовой ставки работника;

- за выполнение работы старшего тренера-преподавателя – 20% от максимальной базовой ставки работника;

- за качественную организацию и проведение соревнований на базе Учреждения – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за высокую результативность учебно-воспитательной и спортивно-массовой работы Учреждения – до 80% от максимальной базовой ставки работника;

- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, активную методическую работу – до 70% от максимальной базовой ставки работника;

- за разработку и внедрение авторских программ, положений, методик – до 70% от максимальной базовой ставки работника;

- за разработку и ведение интернет-сайта Учреждения, создание и ведение информационного пространства Учреждения – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за работу с общероссийскими, региональными и т.д. серверами (порталами) информации об Учреждении сети Интернет – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за ведение кадровой работы – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за ведение военно-учетной документации, за работу специально уполномоченного на решение задач ГОиЧС – до 100% от максимальной базовой ставки работника;

- по показателям рейтинга педагогических работников Учреждения согласно Положению о рейтинговой оценке деятельности педагогических работников Учреждения – до 20% от максимальной базовой ставки работника;

- вновь принятым работникам Учреждения, не имеющим квалификационной категории – 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство Учреждения – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за рациональное использование электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов – до 50% от максимальной базовой ставки работника;

- за укрепление материально-технической базы школы – до 50% от максимальной базовой ставки работника.

1. доплаты устанавливаются тренерам-преподавателям Учреждения за подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов и высокие результаты участия в соревнованиях в размерах, приведенных в таблице №1.

Таблица №1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровень официального соревнования** | **Занятое** **место** | **Норматив оплаты труда** **(в процентах от базовой ставки заработной платы)** |
| **1** | **2** | **3** |
| За подготовку команды (членов команды), занявшей места на: |  | До 75% |
| Первенство России по футболу | 1-3 |
| Кубок России по футболу | 1-3 |
| За подготовку команды (членов команды), занявшей места на: |  | До 50% |
| Первенство России по футболу | 4-6 |
| Кубок России по футболу | 4-6 |
| Первенство МОА «Черноземье» (финальные соревнования, регион) | 1-3 | До 50% |
| Кубок МОА «Черноземье» (финальные соревнования, регион) | 1-3 |
| Первенство МОА «Черноземье» (зональные соревнования, регион) | 1-3 | До 40% |
| Кубок МОА «Черноземье» (зональные соревнования, регион) | 1-3 |
| Первенство Орловской области (при участии не менее 12 команд) | 1-3 | До 25% |
| Первенство города Орла (при участии не менее 12 команд) | 1-3 |
| Другие официальные всероссийские спортивные соревнования, чемпионаты и первенства субъекта и федеральных округов | 1-6 | До 50% |
| Зачисление воспитанников в государственное училище олимпийского резерва,  |  | До 50% |

* 1. В Учреждении, передавшем по Договору (между учреждениями) спортсмена для повышения спортивного мастерства в училище олимпийского резерва, команды мастеров по игровым видам спорта, иные учреждения высшего спортивного мастерства, за тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за спортивный результат в течение 2-х лет.
	2. Размер оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанных результатов в течение 1 календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований указанного уровня (за исключением случаев их проведения в этом же календарном году, в котором показан спортивный результат)

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (команда) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Повышенный норматив оплаты труда тренеру-преподавателю устанавливается при условии его работы со спортсменом (командой) не менее 1 года.

* 1. Для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.
	2. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.
	3. Премирование работников Учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:
1. высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в Учреждении;
2. результаты аккредитации, лицензирования Учреждения;
3. результативность участия Учреждения в муниципальных, областных, региональных и всероссийских мероприятиях (в том числе спортивных);
4. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет, тренерский совет, методическое объединение и др.);
5. развитие материально-технической базы Учреждения;
6. результаты готовности Учреждения к новому учебному году;
7. конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности Учреждения;
8. реализация программы развития Учреждения.
	1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

- другие выплаты, предусмотренные Коллективным договором, настоящим Положением.

* 1. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

- работникам Учреждения, включая заместителей руководителя, - приказом руководителя Учреждения согласно решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда;

- руководителю Учреждения – в соответствии с решением Учредителя, в устанавливаемом им порядке, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

* 1. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.
	2. Выплата премий и поощрительных выплат осуществляется в аванс следующего за расчетным периодом месяца.
	3. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты формируется приказом директора Учреждения в составе:

председатель комиссии – директор Учреждения;

члены комиссии – заместитель директора по АХР, представители работников Учреждения (2 человека).

1. **Материальная помощь.**
	1. Материальная помощь на основании заявления работника устанавливается директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.
	2. Конкретный размер материальной помощи определяется ежемесячно на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и не может превышать трех должностных окладов работника.
	3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:
2. тяжелое материальное положение работника;
3. на лечение (свое или близких родственников);
4. свадьба своя и детей;
5. окончание школы детьми работников Учреждения (9-х и 11-х классов)
6. смерть близких родственников;
7. рождение детей у работников Учреждения;
8. к юбилейной дате со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.);
9. в связи с уходом на пенсию;
10. к отпуску.
	1. Материальная помощь директору предусматривается к отпуску в размере оклада по согласованию с Управлением образования администрации г.Орла.
	2. Допускаются единовременные выплаты в случаях, не предусмотренных Положением, при учете реальной ситуации и наличии средств фонда.

**Приложение № 8**

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»

**ПОРЯДОК**

**формирования фонда оплаты труда работников**

 **Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3»**

1. Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 3» (далее по тексту – Учреждение) формируется:
2. из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков Учреждения по соответствию на 1 сентября соответствующего учебного года;
3. средств на выплаты компенсационного характера в размере 5% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;
4. средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере не менее 25% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.
5. На премирование руководителя Учреждения главным распорядителем бюджетных средств централизуется 1% от общего объема средств на оплату труда. Порядок расходования устанавливается учредителем.

Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителя Учреждения аккумулируются в средствах бюджета на оплату труда Учреждения без права расходования и распределяются Учредителем до конца финансового года.

В случае экономии средств фонда заработной платы работников Учреждения остаток по итогам 9 месяцев и года может быть использован на материальное поощрение и премирование работников Учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждений могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работника Учреждения.

