



**Администрация Верховажского муниципального округа  
Вологодской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**05.07.2023 700**

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
с.Верховажье

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верховажская спортивная школа имени А.Н. Алябьева»

В соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом МБУ «Верховажская спортивная школа имени А.Н. Алябьева», руководствуясь Уставом Верховажского муниципального округа Вологодской области,  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верховажская спортивная школа имени А.Н. Алябьева» (приложение 1).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Верховажского муниципального района от 10.09.2021 № 506 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Верховажская спортивная школа».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Официальный вестник Верховажского муниципального округа» и подлежит размещению на официальном сайте Верховажского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 10 февраля 2023 года.

**Глава Верховажского  
муниципального округа**

**А.В. Дубов**

## **УТВЕРЖДЕНО**

постановлением администрации  
Верховажского муниципального округа  
от 05 июля 2023 года № 700  
(приложение 1)

### **Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верховажская спортивная школа имени А. Н. Алябьева»**

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Верховажская спортивная школа имени А. Н. Алябьева» (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года № 2082 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Вологодской области» (с последующими изменениями), постановлениями администрации Верховажского муниципального округа.

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области, Верховажского муниципального округа и муниципальными нормативными правовыми актами;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», а также настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов  
(должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада (не менее минимального уровня оплаты труда (МРОТ) Вологодской области), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента за наличие квалификационных категорий.

2.1.1.

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада	Размер отраслевого коэффициента	Размер коэффициента квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	2068	1,98	1,0
2 квалификационный уровень	2068	1,98	1,1
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	2405	1,87	1,0
2 квалификационный уровень	2405	1,87	1,1
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	4253	1,65	1,05
2 квалификационный уровень	4253	1,65	1,10
3 квалификационный уровень	4253	1,65	1,15
4 квалификационный уровень	4253	1,65	1,20
5 квалификационный уровень	4253	1,65	1,25
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	5400	1,485	1,35
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
1 квалификационный уровень	2068	1,98	1,0
2 квалификационный уровень	2068	1,98	1,1
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	2405	2,09	1,0

2 квалификационный уровень	2405	2,09	1,1
3 квалификационный уровень	2405	2,09	1,15
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня			
1 квалификационный уровень	4253	1,65	1,0
2 квалификационный уровень	4253	1,65	1,1
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	2068	1,98	1,0
2 квалификационный уровень	2068	1,98	1,1
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	2405	1,87	1,05
2 квалификационный уровень	2405	1,87	1,10
3 квалификационный уровень	2405	1,87	1,15
4 квалификационный уровень	2405	1,87	1,20

2.1.2. Коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер надбавки в %	Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории
высшая квалификационная категория	20	1,2
первая квалификационная категория	15	1,15
вторая квалификационная категория (при наличии)	10	1,1

Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями), приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями).

### 3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается всем работникам Учреждения в размере 15 процентов месячной заработной платы.

3.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Выплата за работу в ночное время производится в размере до 35 процентов должностного оклада - дежурным по зданию и сторожам; в размере до 50 процентов должностного оклада - остальному персоналу Учреждения пропорционально отработанному времени за каждый час работы в ночное время во время подготовки и проведения мероприятий в Учреждении.

3.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работы.

3.2.3. Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.4. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения, занимающим должности специалистов – работников физической культуры и спорта в размере 25 % должностного оклада.

### 4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ производится работникам ежемесячно исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей

эффективности его деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об установлении, определении размера доплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Единовременная выплата устанавливается работникам при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации, Губернатором Вологодской области;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении ведомственными наградами;

Решение об установлении выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Данная выплата максимальным размером не ограничивается.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж работы).

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и более	30

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждении (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);

время работы в физкультурно-спортивных организациях;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на иной работе на должностях, замещение которых требует

наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности;  
время военной службы граждан (альтернативной гражданской службы).

Надбавка за стаж работы выплачивается с даты возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата указанной надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Назначение надбавки за стаж работы производится приказом руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Положение о комиссии утверждается руководителем Учреждения. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

#### 4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок с учетом следующих критериев:

интенсивность труда;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых методик, направленных на повышение эффективности и качества учебно-тренировочного процесса, рост спортивного мастерства, подготовка спортсменов высокой квалификации и увеличение количества занимающихся физической культурой и спортом.

Решение об установлении, определении размера доплаты и о сроке, на который она назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.2. Надбавка за категориальность устанавливается водителям в следующих размерах:

при наличии категорий «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE» - в размере 25 процентов должностного оклада,

«В», «С», «E», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D» - в размере 10 процентов должностного оклада.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.3. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие:

почетных спортивных званий: «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья России» - в размере

20 процентов;

ученой степени доктора наук - в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - в размере 15 процентов должностного оклада;

спортивных званий «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» - 15 процентов;

почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации» и нагрудного знака «Отличник физической культуры Российской Федерации» - 10 процентов должностного оклада (далее - надбавка за почетное звание).

При наличии у работника двух и более спортивных званий и знаков отличия выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.4.4. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается работникам за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (в течение 1 года), вошедшего в состав спортивной сборной команды Российской Федерации и занявшего 1 - 6 место на международных соревнованиях. Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Надбавка устанавливается со дня выполнения спортсменом указанного результата на один календарный год на основании выписки из протокола соревнований.

4.4.5. Надбавка за достигнутые результаты на официальных спортивных соревнованиях и во время тренировочных мероприятий устанавливается спортсмену на определенный срок.

Решение об установлении, определении размера надбавки и о сроке, на который она назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Премии по итогам работы.

Премии по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников за достигнутые результаты работы.

При премировании учитываются инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, результаты деятельности Учреждения.

Размер премии по итогам работы за год может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении и определении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Учредителем и Финансовым управлением.

Работники, к которым в отчетном периоде применены дисциплинарные взыскания, за данный период не премируются.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются за выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью, или

работ, требующих сокращения сроков их выполнения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении и определении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.5.3. Иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами - Работникам учреждений, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

## 5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, и заместителей руководителя Учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения и может составлять до 3 размеров указанной заработной платы. Утверждается распоряжением администрации округа.

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

5.4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, по видам Учреждений определяется и утверждается Учредителем.

Приложение 1 к Положению.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего положения.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем и включают в себя:

- выплату за стаж работы;
- надбавку за почётное звание;
- доплату за качество работ;
- доплату за интенсивность и результаты работы;
- премиальную выплату по итогам работы.

Выплаты за качество выполняемых работ, надбавка за почётное звание, доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.

5.7. Надбавка за стаж работы руководителю Учреждения устанавливается

распоряжением администрации округа в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Стаж работы для выплаты ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Руководитель Учреждения, заместитель руководителя при совмещении тренерско-преподавательской работы имеют право по усмотрению Учредителя получать выплату за стаж работы исходя из оклада руководителя или оклада специалиста.

5.8. Премияльные выплаты руководителю Учреждения по итогам работы устанавливаются за период – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельностью Учреждения;

за подготовку квалифицированных спортсменов – членов и кандидатов в сборные команды области, России.

Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен. Решение об установлении размера и сроков выплат принимается Учредителем при наличии экономии фонда оплаты труда.

Положение о премиальных выплатах руководителям Учреждений разрабатывается и утверждается Учредителем.

5.9. На стимулирование руководителя Учреждения может направляться не более 5 процентов средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждений на выплаты стимулирующего характера.

5.10. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в размере на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с нормами, установленными разделами III и IV настоящего положения и локальными актами Учреждения.

5.12. Надбавка за стаж работы заместителя руководителя устанавливается руководителем Учреждения в размерах согласно пункта 5.7 раздела 5.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

должностных окладов;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства муниципального бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждений может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения – по решению руководителя в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом на основе письменного заявления работника;

руководителю Учреждения – по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

## 7. Заключительные положения

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Вопросы оплаты труда работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Администрацией Верховажского округа в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Перечень должностей работников, относимых к руководящему, основному административно-управленческому персоналу Учреждения:**

руководитель;  
зам. руководителя по учебно-спортивной работе;  
зам. руководителя по административно-хозяйственной деятельности;  
старший инструктор-методист;  
старший тренер-преподаватель по лыжам;  
старший тренер-преподаватель по биатлону;  
тренер-преподаватель;  
заведующий отделением;

**Перечень должностей работников, относимых вспомогательному персоналу Учреждения:**

фельдшер;  
электромеханик-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  
уборщик служебных и производственных помещений;  
инспектор по учету;  
сторож-вахтер;  
водитель.