**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ**

**КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РЕШЕНИЕ**

от 21 июня 2022 г. г. Курск № 29-4-225

Об утверждении Примерного

положения об оплате труда

работников муниципального

бюджетного образовательного

учреждения дополнительного

образования «Детско-юношеская

спортивная школа «Атлет»

Курского района Курской области

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального района «Курский район» Курской области, Представительное Собрание Курского района Курской области

РЕШИЛО:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Атлет» Курского района Курской области (прилагается).

2. Признать утратившим силу Решение Представительного Собрания Курского района Курской области от 24 октября 2013 года № 33-2-258 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа «Атлет» Курского района Курской области».

3. Настоящее Решение вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

Председатель Представительного Собрания

Курского района Курской области А.Н. Пашутин

Глава Курского района

Курской области А.В. Телегин

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

Решением Представительного Собрания

Курск  
Курского района Курской области

от «21» июня 2022 г. № 29-4-225

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования**

**«Детско-юношеская спортивная школа «Атлет»**

**Курского района Курской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Атлет» Курского района Курской области (далее - Положение) разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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», приказа Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановления Правительства Курской области от 13.05.2011 № 75-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту Курской области», постановления Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об учреждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», постановления Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об учреждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», постановления Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года (протокол № 11), Уставом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Атлет» Курского района Курской области.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Атлет»Курского района Курской области (далее – Учреждение).

3. Положение включает в себя рекомендуемые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, рекомендуемые условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам и иные выплаты стимулирующего, компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6. Введение в Учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Оплата труда работников Учреждения, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников Учреждения, работающих по сменным графикам, производится пропорционально отработанному времени.

8. Выполнение работником Учреждения трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

9. Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых Уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей, определённых уставом Учреждения, а также административно-управленческий персонал Учреждения, занятый управлением (организацией) оказания услуг

Перечни должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются нормативным актом Администрации Курского района Курской области, в соответствии с нормативными актами Курской области.

10. Система оплаты труда в Учреждение устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

1. **Основные условия оплаты труда**

1.1. Оплата труда работников Учреждения предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы за счет применения коэффициентов стимулирующего характера;

индивидуальный подход к использованию различных видов выплат компенсационного характера;

социальную поддержку работников.

1.2. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, персонального повышающего коэффициента, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

должностных окладов;

повышающих коэффициентов к должностным окладам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

настоящего Положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема доведенных главным распорядителем бюджета Курского района Курской области (Администрацией Курского района Курской области) лимитов бюджетных обязательств.

1.5. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников по согласованию с Учредителем определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также других мер материального стимулирования.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно Приложения № 1 к настоящему Положению (далее – Приложение № 1).

1.8. Решение об установлении размера должностного оклада принимается: в отношении руководителя Учреждения – Главой Курского района Курской области; остальным работникам Учреждения – руководителем Учреждения.

1.9. При увеличении (индексации) месячных должностных окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.11. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.12. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.13. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Учреждения, без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ приказом руководителя Учреждения.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры должностных окладов работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, разрабатываемые в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение №1).

2.2. К должностным окладам по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами в Учреждение могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0 от должностного оклада;

- повышающий коэффициент в размере 0,25 к должностному окладу (ставке заработной платы) с учётом объёма установленной учебной нагрузки устанавливается педагогическим работникам, работающим в сельских населённых пунктах.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, в отношении руководителя Учреждения – Главой Курского района Курской области;

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.8. Оплата труда по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится исходя из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.9. Оплата труда работникам, работающим по сменным графикам, производится исходя из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

2.10. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

**III. Компенсационные выплаты**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», а также в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются локальным актом Учреждения, в пределах ассигнований бюджетных средств, выделенных из средств бюджета Курского района Курской области на оплату труда работников Учреждения.

Включение в этот перечень других видов компенсационных выплат не допускается.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определённом законодательством Российской Федерации. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, работающим по сменным графикам, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

5. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) от отработанного времени. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время производится работникам - из расчета часового оклада повышение за работу в ночное время не менее 20 процентов.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной части оклада сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части оклада сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части часового оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

**IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу, основываясь на Перечне видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

материальная помощь.

2. Перечень критериев для стимулирования работников Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ указаны в Приложении № 2 к настоящему Положению (далее – Приложение № 2).

3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы и выслугу лет с учетом ранее отработанных в образовательных учреждениях периодов работы устанавливается в следующих коэффициентах к должностному окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| от 1 года до 3 лет | - до 0,05; |
| от 3 лет до 5 лет | - 0,1; |
| от 5 лет до 10 лет | - 0,15; |
| от 10 лет до 15 лет | - 0,2 |
| от 15 лет | - 0,25. |

Изменение размера надбавки за продолжительность работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, на основании приказа руководителя Учреждения.

4. Премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере, выплачивается за счёт экономии фонда оплаты труда, в пределах установленных лимитов фонда оплаты труда.

5. При установлении премиальной выплаты учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде премиальной выплаты к награждениям почетными грамотами и другими наградами (в соответствии с положениями о награждениях).

7. Решение о премиальной выплате работникам Учреждения на основании критериев, указанных в пункте 5 настоящего раздела Положения, принимает руководитель Учреждения, в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств.

8. Решение о премиальной выплате на основании критериев, указанных в пункте 5 настоящего раздела Положения, в отношении руководителя Учреждения принимает Глава Курского района Курской области.

9. По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Решение руководителя Учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премиальной выплаты оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

10. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь из расчёта одного должностного оклада в год на каждого работника в следующих случаях:

рождение ребенка, длительная болезнь, смерть или несчастный случай, постигшие самого работника;

смерть близких родственников работника (родителей, супругов, детей);

юбилейные даты работника (50, 60 и 65 лет);

выход на пенсию работника, отработавшего в отрасли не менее 15 лет.

11. Материальная помощь выплачивается работникам на основании приказа руководителя Учреждения; руководителю Учреждения - распоряжения Главы Курского района Курской области.

12. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

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

**работников образования**

1. Размеры должностных окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам с учётом наличия квалификационной категории.

2. К должностному окладу по соответствующим персональным квалификационным группам педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться, указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, указанные в разделах III и IV настоящего Положения.

3. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, сохранять объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, и на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп по учебным планам.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

4. Дополнительно, по приказу руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам, имеющим учёную степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почётные звания Российской Федерации и Курской области, а также почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почётные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почётные звания, установленные для работников отрасли, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю Учреждения или педагогический деятельности (преподаваемых дисциплин), (далее - почётные звания), или ведомственные почётные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5. При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почётных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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».

7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника в муниципальном бюджетном учреждении устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

инструкторам-методистам – продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

тренерам-преподавателям – норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю.

8. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с тренерами-преподавателями Учреждения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) включаются условия, связанные с:

размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и размером фактического объёма учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

размером заработной платы, исчисленным с учётом фактического объёма учебной нагрузки, фактического объёма педагогической работы;

уточнением правил применения повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников;

размерами и факторами, обусловливающими получение выплат компенсационного характера;

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

9. В системе оплаты труда тренеров-преподавателей Учреждения, выполняющих с их письменного согласия учебную работу сверх либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности предусматривается следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем учебной работы: путём умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов, на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

10. При наличии у работников Учреждения права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учёта других повышающих коэффициентов, которые затем суммируются и применяются путём умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки.

11. Руководитель Учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

**VI. Особенности порядка и условий оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения**

1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется Администрацией Курского района Курской области.

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения утверждается нормативным правовым актом Администрации Курского района Курской области, основываясь на Порядке исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения, утверждённом [постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 № 115](https://docs.cntd.ru/document/908008222)«Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».

6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются распоряжением Главы Курского района Курской области. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения.

8. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учётом критериев оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемых Администрацией Курского района Курской области.

9. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Администрацией Курского района Курской области.

10. Выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения осуществляются за счёт лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, на основании распоряжения Администрации Курского района Курской области.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Главой Курского района Курской области или по его поручению с заместителем Главы Администрации Курского района Курской области по бюджету и налогам.

2. Штатное расписание Учреждения формируется в соответствии с утверждённой структурой и включает в себя все должности работников Учреждения.

3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Изменения в штатном расписании производятся на основании приказа руководителя Учреждения с обязательным согласованием с Главой Курского района Курской области.

5. Тарификационный список педагогических работников Учреждения (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

**VIII. Заключительные положения**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда по личной вине руководителя Учреждения, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы**

**работников**

**Профессиональные квалификационные группы**

**педагогических работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Должностной оклад (ставка), руб.** | **Должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.** | **Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.** |
| 2-й             квалификационный уровень | Инструктор-методист;  Тренер-преподаватель | 9 482 | 10 206 | 10 952 |

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников физической культуры и спорта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к     квалификационным уровням** | **Должностной оклад,   руб.** |
| 1-й              квалификационный уровень | Спортсмен-инструктор | 9 482 |

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Профессии рабочих, отнесенные**  **к квалификационным уровням** | **Должностной оклад,   руб.** |
| 1-й              квалификационный уровень | Сторож | 4 921 |
| Уборщик служебных помещений | 4 921 |
| Сантехник | 6 152 |
| Электрик | 6 152 |
| Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений | 3 042 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 2-й              квалификационный уровень | Оператор газовой (электрической) котельной | 3 890 |
|  |  |  |

Приложение № 2

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**тренерам-преподавателям**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Количество баллов** |
| 1. | Высокий уровень организации и проведения спортивных и физкультурных мероприятий | 0-5 |
| 2. | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) тренировочного и воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы учреждения | 0-5 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 0-3 |
| 4. | Отсутствие замечаний руководителя к исполнению должностных обязанностей | 0-3 |
| 5. | Сохранность контингента обучающихся | 0-3 |
| 6. | Участие в методической работе (участие в разработке дополнительных общеразвивающих и предпрофессиональных программ; проведение мастер-классов, открытых учебно-тренировочных занятий; участие в конкурсах педагогического мастерства; выступления на конференциях, семинарах, форумах; наличие публикаций по распространению и обобщению педагогического опыта) | 0-5 |
| 7. | Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки | 0-2 |
| 8. | Открытость педагогической деятельности: своевременность предоставления сведений, грамот, протоколов, фотоматериалов и другой документации об участии или проведении спортивных и физкультурных мероприятий | 0-2 |
| 9. | Своевременное системное оформление и предоставление документации по планированию и учёту учебной и тренировочной работ, учёту выполнения и качества освоения учебных программ, анализ и учёт контингента занимающихся | 0-3 |
| 10. | Участие обучающихся в спортивных и физкультурных мероприятиях | 0-2 |
| 11. | Призовые места обучающихся в спортивных и физкультурных мероприятиях | 0-10 |
| 12. | Подготовка спортсменов-разрядников, спортсменов, вошедших в состав сборных команд Курской области, Российской Федерации | 0-5 |
| 13. | Участие в судействе соревнований различного уровня | 0-3 |
| 14. | Работа с несовершеннолетними обучающимися, состоящими на различных видах профилактического учета | 0-3 |
| 15. | Постоянное осуществление технического контроля за состоянием спортивного инвентаря и оборудования | 0-3 |
| 16. | Организация и контроль за работой по обеспечению безопасности при проведении учебно-тренировочного процесса | 0-5 |
| 17. | Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности, выполнение требований СП | 0-5 |
| 18. | Проведение санитарно-просветительской работы с обучающимися (разъяснение по режиму дня, рациональному использованию факторов закаливания, значению самоконтроля спортсмена, сбалансированному питанию) | 0-3 |

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**руководителю, заведующему спортивным комплексом,**

**инструкторам-методистам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Показатель** | **Количество баллов** |
| 1. | Качество и доступность дополнительного образования | Успешность выступлений обучающихся в соревнованиях различного уровня | 0-10 |
| Сохранение контингента обучающихся | 0-10 |
| Организация и проведение семинаров, совещаний, участие в работе методических объединений | 0-10 |
| Внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс | 0-10 |
| 2. | Создание безопасных условий осуществления образовательной деятельности и сохранение контингента обучающихся | Отсутствие детского травматизма | 0-5 |
| Отсутствие производственного травматизма | 0-5 |
| 3. | Кадровые ресурсы | Укомплектованность педагогическими кадрами. | 0-5 |
| Количество в % педагогов с высшей квалификационной категорией | 0-5 |
| Количество педагогов в % с первой квалификационной категорией | 0-5 |
| Участие педагогов в конкурсах | 0-5 |
| 4. | Воспитательная работа и социальные критерии | Организация и проведение спортивных и физкультурных мероприятий для обучающихся | 0-5 |
| Участие обучающихся в спортивных мероприятиях | 0-5 |
| Вовлечение трудных подростков и детей из социально неблагополучных семей в систематические занятия физической культурой и спортом | 0-5 |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременность предоставления информации) | 0-5 |
| Уровень решения конфликтных ситуаций внутри коллектива. | 0-5 |
| Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения. | 0-5 |

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**главному бухгалтеру**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерий** | **Количество баллов** |
| 1. | Сдача в срок отчетности бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление администрации | 0-5 |
| 2. | Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового | 0-5 |
| 3. | Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов | 0-5 |
| 4. | Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата) | 0-5 |
| 5. | Качество и своевременность предоставления отчетности в соцстрах и пенсионный фонд | 0-5 |
| 6. | Оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ) | 0-5 |
| 7. | Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств | 0-5 |
| 8. | Освоение и использование новых методов в работе | 0-5 |
| 9. | Работа без больничных листов | 0-5 |
| 10. | Исполнительская дисциплина | 0-3 |
| 11. | Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности | 0-3 |
| 12. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности за товарно-материальные ценности | 0-3 |
| 13. | Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам заработной платы | 0-3 |

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**заместителям руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Количество баллов** |
| 1. | Высокий уровень организации и проведения спортивных и физкультурных мероприятий | 0-5 |
| 2. | Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам | 0-5 |
| 3. | Разработка локальных нормативных актов, необходимых для деятельности учреждения | 0-5 |
| 4. | Методическое обеспечение образовательного процесса | 0-5 |
| 5. | Организация педагогических и тренерских советов | 0-2 |
| 6. | Оказание консультативной помощи тренерам-преподавателям учреждения | 0-2 |
| 7. | Работа с молодыми специалистами | 0-2 |
| 8. | Развитие социального партнерства | 0-3 |
| 9. | Организация аттестации педагогических работников | 0-3 |
| 10. | Качественная организация учебно-тренировочного процесса | 0-5 |
|  |
| 11. | Своевременное представление сведений на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | 0-3 |
| 12. | Выполнение обязанности по организации ведения, хранения, учета и выдачи трудовых книжек (вкладышей в них) работников | 0-3 |
| 13. | Высокий уровень организации и проведения тестирования ВФСК ГТО | 0-5 |
| 14. | Организационная работа по пропаганде физической культуры и спорта в Курском районе | 0-5 |

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**спортсменам-инструкторам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Количество баллов** |
| 1. | Высокий уровень организации и проведения спортивных и физкультурных мероприятий | 0-5 |
| 2. | Эффективное взаимодействие с образовательными организациями, с организациями, осуществляющими спортивную подготовку | 0-3 |
| 3. | Отсутствие замечаний руководителя к исполнению должностных обязанностей | 0-3 |
| 4. | Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки | 0-2 |
| 5. | Качественная подготовка к официальным спортивным соревнованиям в составе спортивной сборной команды | 0-5 |
| 6. | Успешное выступление на спортивных соревнованиях в составе спортивной сборной команды | 0-10 |
| 7. | Проведение антидопинговых мероприятий в учреждении | 0-3 |

**Рекомендуемые критерии для стимулирующих выплат**

**работникам по профессиям рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Количество баллов** |
| 1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | 0-5 |
| 2. | Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций | 0-5 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей | 0-5 |
| 4. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 0-5 |
| 5. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 0-2 |
|  |