

АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРОЮРЬЕВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17. 09.2013

с.Староюрьево

№ 619

О внесении изменений в постановление администрации района № 344 от 10.06.2009г. «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Староюрьевоского района»

В связи с произошедшими изменениями по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Староюрьевоского района, администрация Староюрьевоского района, ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести следующие изменения в постановление администрации района от 10.06.2009 №344 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Староюрьевоского района»:

Приложение №3 постановления изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2013г.

3. Признать утратившим силу:

Приложение №3 к постановлению администрации района от 02.10.2012г. №672 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств районного бюджета».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района В.А.Кобзева.

Глава района

С.А.Чиркин

Утверждаю
Директор МБОУ ДОД
Староюрьевской ДЮСШ
С.В.Жиляев
Приказ № 14 от 17.09.2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
образовательного
учреждения дополнительного образования детей Староюрьевской
детско- юношеской спортивной школы

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Староюрьевской детско- юношеской спортивной школы.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников ДЮСШ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.4. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный

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

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

Выплата заработной платы работникам ДЮСШ производится за счет всех источников финансирования, включая внебюджетные средства, а так же средств от оказания платных услуг (выполненных работ), представление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе.

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

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, а также с учетом средств, поступивших от других источников.

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

2.1. Должности (профессии) работников ДЮСШ по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2541 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2904 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3906 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4400 рублей.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует новый оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на новый оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала.

2.3. До утверждения в порядке, установленном федеральным законодательством Единого квалификационного справочника, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждения бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, в учреждении применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждения бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее -ТКХ), которые в наиболее массовом порядке применялись в образовательных учреждениях для установления разрядов оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 г., относятся:

по должностям работников учреждений образования - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда России от 22.11.95 № 65);

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 27 августа 1997 г. № 43;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 1 февраля 1995 года № 8 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда России от 6 июня 1996 года № 32 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается приказом руководителя учреждения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

до 0,45 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,30 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии второй квалификационной категории.

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

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также

работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

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

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

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

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение - до 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

3.6. Для работников муниципального образовательного учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с иными особыми условиями труда:

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

3.7. Для работников образовательного учреждения расположенного в сельской местности, и за работу с иными условиями труда, повышающий коэффициент устанавливается по каждому основанию, но не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 приложения к настоящему положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников ДЮСШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Р.Ф.от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» , норму, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- уборку туалетов с применением дезинфицирующих средств до 20%;
- уборка и благоустройство школьной территории –до 50%;
- участие в текущем ремонте здания школы –до 40%;
- за заведование спортивным залом –до 20%;
- оформление стендов, уголков -до 20%;

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников ДЮСШ установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся – до 20%
 - сохранение контингента обучающихся – до 50 %
 - специфику образовательных программ – до 30%
 - применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий –до 50%;
 - сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы – до 20%
 - организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, турниры, соревнования) – до30%
 - досрочное выполнение работ- до 20%
 - обеспечение безопасных условий труда – до 50%
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях спортивной школы – 10%;
 - подготовка и обслуживание отопительной системы – до 30%;
 - качественное исполнение должностных обязанностей, качественную уборку территории школы, цветников, кустарников – до 30%;
 - качественное санитарное состояние спортивного оборудования, инвентаря –до 10 %;
 - проведение досуговых мероприятий с детьми в каникулярное время – до 30%;
 - набор новых групп –до 30%;
 - участие в соревнованиях: областных, районных, разъездной характер работы –до 100%;
 - отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины – 50%;
 - отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;

5.3. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения – до 30%;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – до 30%;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе – до 15%;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения - до 20%;
- подготовка призеров региональных и федеральных соревнований – до 50%;
- подготовка призёров соревнований – до 20%;

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
От 1-3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы,

ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году –до 25%;

устранение последствий аварий –до 25%;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей – до 15%;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников – до 10%.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда –до 100%;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения –до 20%;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период до 25%;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности- до 25%;

участие в инновационной деятельности – до 25%;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников .

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников устанавливаются локальным актом работодателя в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в твердой денежной сумме с учетом фактически выполненной работы.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение (в связи с юбилейными датами 50,55 и 60 лет, болезнью работника более 4-х месяцев)

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимаются приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

7.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Должностной оклад руководителя ДЮСШ, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

для вновь назначенных руководителей, не прошедших процедуру аттестации – 7260 рублей;

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию- 7986 рублей;

для руководителей, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности «руководитель»- 7986 рублей.

7.2.1.Руководителю ДЮСШ устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- почетное звание:

«заслуженный»- 0,20;

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

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;

- масштабность управления;

- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ;

- как высококвалифицированному работнику;

- иные критерии, относящиеся к деятельности руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

7.2.2. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностным окладам, определяемым без учета персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам, сформированным без учета персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливаются решением работодателя с учетом критериев оценки и целевых показателей эффективности работы руководителя.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

динамика развития материального обеспечения учреждения;
динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителя, заместителя руководителя, учреждения надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего положения.

7.3.5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников устанавливаются локальным актом работодателя в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в твердой денежной сумме.

7.4. Обязательные выплаты социального характера.

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Руководителю, заместителю руководителя может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с пунктом 6.2. настоящего положения.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам ДЮСШ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательного учреждения (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Р.Ф. от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для преподавателей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного

представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год преподавателям образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество

проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Р.Ф. от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Р.Ф. от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.9. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

за часы, выполняемые в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Размер оплаты за один час работы определяется положением об оплате труда работников учреждения.

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

Утверждаю
 Директор ДЮСШ _____ С.В.Жилиев

Приложение №1 к приказу от 25.12.2013г.

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников
 Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
 Староюрьевской детско- юношеской спортивной школы по профессиональным
 квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и
 рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности.**

№ пп	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада, ставки (руб. в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности	Размер рекомендуемого оклада, ставки заработной платы (гр.4 x гр.5)
1	2	3	4	5	6
		1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня.			
1		1.1. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
2		1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
3		1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, дворник, истопник, кочегар, кастаньяша, садовник, сторож, вахтер, уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, младшая медицинская сестра.	2541	1	2541
		2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»			
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель	2904	1	2904

		автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.			
5		2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
6		2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня (в т. ч. мед. работники)»			
	3	Медицинская сестра, заведующая общежитием.	2904	1	2904
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	2	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер преподаватель, инструктор-методист.	3906	1,23	4804
8		3.2. ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня.			
9		4.1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Директор структурного подразделения, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	4400	1,05	4620