



Республика Крым
Белогорский районный совет
17-я сессия I созыва
РЕШЕНИЕ

01 апреля 2015 года

№ 198

*Об утверждении положения
о системе оплаты труда работников
муниципального казенного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Белогорского района Республики Крым*

В соответствии с Уставом муниципального образования Белогорский район Республики Крым с целью внедрения новой системы оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Белогорского района Республики Крым»,

Белогорский районный совет **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Белогорского района Республики Крым (приложение 1).
 2. Руководителю муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Белогорского района Республики Крым разработать на основании настоящего Положения и утвердить локальным актом муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования Положение об оплате труда работников.
- Настоящее решение подлежит официальному обнародованию и вступает в силу с момента его официального обнародования (опубликования).

Председатель районного совета

С.К. Махонин

Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа" Белогорского района Республики

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Детско-юношеская спортивная школа» Белогорского района Республики Крым (далее – Положение, образовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года № 664 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 28, 41 Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2 Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- правил разработки, утверждение и применение профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения. Перечень должностей работников государственных учреждений Республики Крым, занятых в сфере физической

культуры и спорта, относимых к основному персоналу, представлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.6. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательной организации устанавливаются в зависимости от отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.9. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно разделу 3 Положения.

1.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций согласно разделу 4 Положения.

1.12. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальной образовательной организаций дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе 5 Положения.

1.13. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательной организации приведен в разделе 6 Положения.

1.14. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации приведен в разделе 7 Положения.

1.15. Отдельным категориям работников, отработавших норму рабочего времени, и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом доплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.16. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, объемов централизованных средств, используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

1.17. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

Раздел II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

2.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы вверенного учреждения. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в пределах экономии по фонду оплаты труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями учреждений.

2.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления руководителя учреждения, заместителя руководителя в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

2.10. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений

устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

3.1. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, общепрофессиональными должностями руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих» (Таблица 1)

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада(ставки), рублей
1	2	3
I группа	1 квалификационный уровень	6420-6530
II группа	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6578
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6530
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6626
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6578
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6674
	при наличии среднего профессионального	6626

	образования по программам подготовки специалистов среднего звена	
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6722
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6674
	5 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6770
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6722
III группа	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	6770-6842
	2 квалификационный уровень	6842-6914
	3 квалификационный уровень	6914-6986
	4 квалификационный уровень	6986-7058
	5 квалификационный уровень	7058-7130

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом V настоящего Положения.

Раздел IV. Выплаты компенсационного характера

4.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, с учетом уровня их

профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций с учетом настоящего Положения на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

4.3. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы, в ночное время исходя из должностного оклада и среднегодовой нормы рабочего времени. Ночным считается время с 22-00 до 6-00 часов.

Коэффициент за работу в ночное время составляет – 0,20.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 трудового Кодекса РФ.

4.5. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а так же работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.6. Работникам образовательных организаций, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же 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 частей заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Раздел V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом.

5.2. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя организации.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников организации.

5.4. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. В стимулирующие выплаты рекомендуется включать повышающие коэффициенты к должностному окладу(ставке). Устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года. (Таблица 2)

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы рекомендуется определять путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент.

Таблица 2

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0.8
Первая квалификационная категория	до 0.5
Вторая квалификационная категория	до 0.3

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем организации.

5.6. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами (Таблица 3)

Таблица 3

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50-100%
за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40-50%
за спортивные звания: - «Мастер спорта России международного класса»; - «Гроссмейстер России»; - «Мастер спорта СССР международного класса»; - «Гроссмейстер СССР»;	20-40%

за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20-40%
Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта Республики Крым на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований)	10-20%

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

5.9. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы свыше 3 лет – 10 %;
- при стаже работы свыше 10 лет – 20%;
- при стаже работы свыше 20 лет – 30%.

5.10. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя организации с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

5.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда организации перечня показателей эффективности деятельности.

Раздел VI. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования спортивной направленности

6.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;

6.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (Таблица 4)

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
I группа	1 квалификационный уровень	6420-6480
	2 квалификационный уровень	6480-6530
II группа	1 квалификационный уровень	6530-6578
	2 квалификационный уровень	6578-6626
	3 квалификационный уровень	6626-6774
III группа	1 квалификационный уровень	6774-6842
	2 квалификационный уровень	6842-7130
IV группа	-	7130-10200

6.4. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководители учреждений ежегодно на начало учебного года и календарного года утверждают тарификационные списки.

6.5. Определение уровня образования при установлении размеров должностного оклада (ставок) тренерского состава осуществляется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у тренерского состава диплома специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

6.6. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом “почасового метода расчета оплаты труда”, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При почасовом методе расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

$Д_о = О_б * К_н / 18 * S$, где

Об – базовый оклад по должности

Кн – количество часов в недели

S – коэффициент специализации

Рекомендуемый коэффициент специализации - 1,00

Примечания:

а) Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы (тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательного учреждения дополнительного образования детей спортивного профиля) за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» 18 часов в неделю:

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1 Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Таблица 6).

Таблица 6

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	6200
2 разряд	6310-6420
3 разряд	6420-6530
4 разряд	6530-6630
5 разряд	6630-6770
6 разряд	6770-6900
7 разряд	6900-7100
8 разряд	7130

7.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

7.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом V настоящего Положения.

Раздел VIII. Выплаты социального характера

8.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

8.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается: работнику, принятому на работу по совместительству; работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);