



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВЫСЕЛКОВСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.08.2020

№ 806

ст-ца Выселки

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Выселковский район
от 27 ноября 2017 года № 1723 «Об утверждении положения
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
учреждений дополнительного образования муниципального
образования Выселковский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 года № 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 15 ноября 2018 года № 939 «Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам», в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Выселковский район, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации муниципального образования Выселковский район от 27 ноября 2017 года № 1723 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Выселковский район», изложив его в новой редакции (приложение).

2. Данное постановление обнародовать.

3. Постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 сентября 2020 года.

Глава муниципального образования
Выселковский район

С.И.Фирстков

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению администрации
муниципального образования
Выселковский район
от 25.08.2020 № 806

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Выселковский район
от 27.11.2017 № 1723
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Выселковский район
от 25.08.2020 № 806)

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
учреждений дополнительного образования муниципального
образования Выселковский район

I. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Выселковский район (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» с целью совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Выселковский район, реализующих дополнительных образовательные программы в области физической культуры и спорту, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений дополнительного образования Выселковский район, реализующих дополнительных образовательные программы в области физической культуры и спорту, а именно:

детско-юношеских спортивных школ.

Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (работ).

Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Оплата труда работников устанавливается с учётом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые базовые оклады (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

1.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы, установленному по ПКГ, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад.

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников муниципальных учреждений отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.3. Установление базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок работникам муниципальных учреждений, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Выселковского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных

учреждений Выселковского района, утвержденными нормативно-правовыми актами.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

III. Оплата труда тренеров и спортсменов

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта и нормативам оплаты труда за подготовку обучающегося, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы образовательной программы, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в муниципальное учреждение.

2. Оплата труда тренеров-преподавателей муниципальных учреждений по нормативам за одного занимающегося и подготовку обучающегося устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, уровня образовательной программы по группам видов спорта и показанного спортсменом результата (приложения № 2, 3 к настоящему Положению).

Оплата труда тренеров-преподавателей, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса» или «Заслуженный мастер спорта России», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

3. Заработная плата тренеров-преподавателей муниципальных учреждений определяется путем умножения базовых окладов (базовых должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от базового

оклада (базового должностного оклада)) и деления полученного произведения на 100.

4. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$N_{от} = \sum N_{отуо} \times K_{доп} + \sum N_{отр} \times K_{рез},$$

где $N_{от}$ — норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

$N_{отуо}$ — норматив оплаты труда за одного занимающегося по уровню образовательной программы (определяется в соответствии с приложением № 2), %

$K_{доп}$ — количество занимающихся по дополнительным образовательным программам в области физической культуры и спорта, человек

$N_{отр}$ — норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (определяется в соответствии с положением № 3), % к настоящему Положению.

$K_{рез}$ — количество спортсменов показавших результат.

5. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание, прыжки в воду, синхронное плавание, лёгкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, конный спорт, современное пятиборье, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, скалолазание, эстетическая гимнастика, теннис) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана, при условии одновременной работы с обучающимися.

Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта, хореографов и концертмейстеров не должна превышать 50% норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку обучающегося до окончания действия показанного результата независимо от обучения и уровня образовательной программы.

Норматив за подготовку обучающегося устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственной подготовке обучающегося к участию и в период проведения соревнований.

7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося) устанавливается в зависимости от недельного режима образовательной деятельности, согласно учебного плана учреждения, уровня образовательной программы.

8. Максимальный режим тренировочной работы для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к базовым окладам:

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;

повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к базовому окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, администрацией муниципального образования Выселковский район.

2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Стимулирующая надбавка к базовому окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования:

Размеры:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

3. Повышающий коэффициент к базовому окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к базовому окладу за качество выполняемых работ:

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей Аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) решение о выдаче диплома);

0,30 - при наличии награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания «Заслуженный»;

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знака «Отличник физической культуры и спорта» или звания «Мастер спорта России международного класса» или звания «Гроссмейстер России» или знака «Почетный работник общего образования» или «Мастер спорта СССР международного класса»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Выселковского района, утвержденным общим собранием трудового коллектива.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Выселковского района, утвержденным нормативным-правовым актом главы муниципального образования Выселковский район.

2. Специалистам, работающим в сельской местности к базовому окладу (базовому должностному окладу) заработной платы, устанавливается компенсационная выплата в размере 25 процентов к базовому должностному окладу, базовым ставкам заработной платы в соответствии с приложением № 4.

3. Работникам учреждений, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается выплата в размере 20 процентов к базовому должностному окладу.

4. Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к базовым должностным окладам не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Порядок и условия премирования работников

1. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке работника, так и в абсолютном размере.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты обучающихся, полученных на краевых, всероссийских и международных соревнованиях, полученных в соответствующем периоде;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

трех базовых окладов (базовых должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

одного базового оклада (базового должностного оклада) при:

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Из фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размеров принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника муниципального учреждения. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника муниципального учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя муниципального учреждения);

в случае рождения ребенка;

на лечение.

VII. Штатное расписание

1. Штатное расписание муниципальных учреждений формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств с письменного заявления руководителя учреждения.

3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом учреждения.

4. В штатном расписании указывается должности работников, штатные единицы, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам зачисленным на штатные должности.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

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

Базовый должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового должностного оклада руководителя муниципального учреждения Выселковского района, установленным главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства и не может превышать 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

2. Основной персонал муниципального учреждения непосредственно обеспечивает выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение. Перечень должностей и профессий работников муниципального учреждения, который относится к основному персоналу профессий работников, а также критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя муниципального учреждения утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств, введении которого находится бюджетное учреждение.

3. Базовые должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже базового должностного оклада руководителя.

4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 1 раздела V настоящего Положения.

5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств районного бюджета Выселковский район.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6. Заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IX. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер базового оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

Х. Другие вопросы оплаты труда

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу».

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Выселковский район

Л.А. Семина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
Выселковский район

Рекомендуемые базовые оклады и минимальные повышающие
коэффициенты к базовым должностным окладам по профессиональным
квалификационным группам работников муниципальных учреждений
дополнительного образования муниципального образования
Выселковский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4872 рубля		
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен	0,00
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6786 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен- инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи	0,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер- ветеринар; тренер-преподаватель по спорту; тренер-преподаватель; хореограф	0,04
3 квалификационный	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре;	0,15

уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по спорту; тренер-преподаватель	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) – 7701 рубль		
1 квалификационный уровень	Специалист по подготовке сборных команд; тренер-врач; тренер-инженер; тренер сборной команды	0,00
2 квалификационный уровень	Старший тренер сборной команды	0,07

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Выселковский район



Л.А.Семина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
Выселковский район

**Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей
за подготовку одного занимающегося**

Уровень образовательных программ	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)		
		группы видов спорта <*>		
		I	II	III
Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы				
Ознакомительный уровень	весь период	2,5	2,5	2,5
Дополнительные предпрофессиональные программы				
Базовый уровень	1 год обучения	4	4	4
	свыше 1 года обучения	7	7	7
Углубленный уровень	1 - 2 год обучения	9	8	7
	свыше 2-х лет обучения	11	11	9

Примечания*:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I. Группа видов спорта – все виды спорта, включенные в программу Летних и Зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых (фигурное катание, шорт-трек, бадминтон, бокс, вольная борьба, плавание, художественная гимнастика, дзюдо, легкая атлетика, настольный теннис, теннис, тяжелая атлетика, велоспорт);

II. Группа видов спорта – все игровые виды спорта, включенные в программу Летних и Зимних Олимпийских игр, а также виды спорта имеющие спортивные международные объединения и получившие признание Международного Олимпийского комитета (хоккей с шайбой, баскетбол, волейбол, пляжный волейбол, гандбол, футбол, шахматы, каратэ, мотоциклетный спорт, ориентирование спортивное, киокусинкай);

III. Группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (гиревой спорт, пауэрлифтинг, пляжный гандбол, рукопашный бой, самбо, шашки, ушу).

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Выселковский район



Л.А.Семина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
Выселковский район

Максимальный режим тренировочной работы (час./неделю)

Уровень образовательных программ	Период обучения (лет)	Максимальный режим тренировочной работы (час./неделю)
Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы		
Ознакомительный уровень	весь период	4-6
Дополнительные предпрофессиональные программы		
Базовый уровень	1-2 год обучения	6
	свыше 2-х лет обучения	8
Углубленный уровень	1-2 год обучения	10
	свыше 2-х лет обучения	12

Примечания.

1. Недельный объем тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2. Общегодовой объем тренировочной работы предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки первого года обучения может быть сокращен не более чем на 25%.

3. При объединении в одну группу занимающихся различных уровней образовательной программы, разного возраста и спортивной квалификации разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а наполняемость группы должна определяться с учётом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Выселковский район



Л.А.Семина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
Выселковский район

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, получающих компенсационную выплату
за работу в сельской местности

Руководящие работники:
директора;
заместители директоров.

Специалисты:
руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
методисты, инструкторы-методисты, спортсмен-инструктор.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Выселковский район

Л.А.Семина