

Приложение № 1

Коллективному договору № 26 от «30» 12 20 19 г.
работников МУ ДО Улётовская ДЮСШ

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

А.В.Бабенко

Дата «10» 12 .2019 г.

Утверждаю

Директор МУ ДО Улётовская ДЮСШ

А.А.Замальдинов

Приказ № 64/сг от «10» 12 20 19 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального учреждения
дополнительного образования

Улётовская детско-юношеская спортивная школа
муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.
(МУ ДО Улётовская ДЮСШ)

с.Улёты

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) муниципального учреждения дополнительного образования Улётовской детско-юношеской спортивной школы муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (далее МУ ДО Улётовская ДЮСШ) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 20.11.2018 года № 472 (с изменениями от 30.06.2014 г. № 382, от 3.10.2014 г. № 565, от 3.04.2015 г. №130, от 25.08.2015 г. № 418, от 06.05.2016 г. № 193, от 20.03.2018 г. № 92) «О базовых окладах (базовых должностных окладах, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края утверждённое постановлением администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от «09» сентября 2019 года № 520/н
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;
- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;
- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;
- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;
- законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-ЗЗК «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 02 марта 2010 года № 93 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;
- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»;
- решением Совета муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 10 февраля 2015 года № 159 «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Улётовский район»»;
- постановлением Администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края № 179/н от «01» июня 2015 г. «О принятии Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края», утверждено
- приказ №73 от 25.06.2015г. комитета образования администрации МР «Улётовский район» «Об оплате труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров»

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МУ ДО Улётовская ДЮСШ (далее – Учреждение) и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

В настоящем Положении используются следующие определения:

- **базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- **норма рабочего времени** – продолжительность рабочего времени;
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;
- **специальная оценка условий труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- **тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **тарификационный список** – сведения о работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному

плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательном Учреждении, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) работников государственных учреждений, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие (систематические и переменные) выплаты.

Отнесение работников к профессионально-квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

(приложение № 1) данного Положения.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры

компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

Примерная форма трудового договора с работником организации утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в (приложении № 3) к коллективному договору Учреждения.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая тренеров-преподавателей), служащих, профессии рабочих учреждения. Примерная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена (в приложениях № 2, № 3) данного Положения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 % в фонде оплаты труда.

Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно (приложению № 1) данного Положения.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Рекомендуемые минимальные размеры окладов педагогических работников и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Перечень должностей категорий определен ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, ЕТКС работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Для расчета заработной платы тренерам-преподавателям руководитель Учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список по установленной форме. Учебная нагрузка тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре, верхним пределом ограничивается, согласно законодательства и не более 36 часов в неделю (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н).

Базовые оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 % в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих,

входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Порядок оплаты труда для работников, работающих по сменам производится согласно коллективного договора Учреждения.

Оплата труда производится согласно установленному, отработанному работником, учетному периоду, которым может быть, неделя, месяц или любой другой период времени. Если в течение этого периода работник отработал больше положенной нормы, его работа должна быть оплачена как сверхурочная: первые 2 часа оплачиваются с коэффициентом 1.5, все последующие – в двойном размере.

Количество часов, предусмотренное графиком сменности конкретного работника, является для него нормой. Работник, получает месячный оклад, если отработает целый месяц и все часы, предусмотренные графиком. В случаях, когда работник отсутствовал на работе, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось рабочее место (временная нетрудоспособность и т.д.), работнику производится оплата труда пропорционально фактически отработанному времени.

При этом согласно ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. Если невыполнение норм труда произошло по вине работника, то оплата нормируемой части заработной платы осуществляется в соответствии с объемом выполненной работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен ([в приложении № 3](#)) к коллективному договору Учреждения.

2.3. Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.3.1. К условиям, отклоняющимся от нормальных условий труда, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- сверхурочная работа для работников работающих по сменам;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме **не позднее чем за три рабочих дня**.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.3.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно коллективного договора Учреждения ([приложение № 9](#)) к Коллективному договору Учреждения.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

2.3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором Учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.4.Стимулирующие выплаты

Работникам Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать следующие систематизированные виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда педагогического и тренерского-преподавательского состава):

- коэффициент квалификации;
- персональный повышающий коэффициент;
- за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных, межрегиональных спортивных соревнованиях;
- выплаты молодым специалистам и наставникам;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, за спортивное звание «Мастер спорта СССР, России, международного класса», «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»
- система премирования по итогам работы.

2.4.1.Повышающие коэффициенты к окладу (ДО), ставке заработной платы.

К минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, рекомендуется применять следующие повышающие коэффициенты локальным актом (приложение № 4,5,6,7,8) к Коллективному договору Учреждения:

- коэффициент квалификации;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов в соответствии с нормативными правовыми актами публично-правовых образований могут быть изменены (увеличены).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не рекомендуется учитывать при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой считается целесообразным складывать, а не перемножать.

Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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. В стимулирующие выплаты рекомендуется включать и повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Выплата за квалификацию.

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

Постоянные выплаты за квалификацию устанавливаются педагогическим работникам Учреждения за наличие установленной категории:

- первой квалификационной категории в размере **10% к окладу** (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки, заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- высшей квалификационной категории в размере **15% к окладу** (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки, заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края».

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере **20% оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере **10% оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере **5% оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам организации, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды в образовательных организациях спортивной направленности

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (ДО), 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»	До 50%
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	До 30%
За спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР (России)» «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	До 10 %

2.4.2. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядок выплаты постоянной ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам в образовательном Учреждении утверждается локальным актом (приложение № 5) к Коллективному договору Учреждения в соответствии с нормами действующего законодательства.

Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников:

- руководителю;
- заместителям руководителя;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в % к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок начисления стимулирующей выплаты за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за выслугу лет рекомендуется определять путем умножения должностного оклада на объём фактической тренерской (педагогической – для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется только на должностной оклад по основной работе.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется только на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки **по основной должности и постоянному внутреннему совместительству.**

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительных оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации

2.4.3. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника **за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса**, как занимающегося в данном Учреждении, осуществляющей спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию. Условия и рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) приведены в (приложение № 6) к Коллективному договору Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных, межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

- тренерам-преподавателям;
- тренерам-консультантам;
- заместителям руководителя;
- иным специалистам.

2.4.4. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее специалист-наставник), (приложение № 7) к Коллективному договору Учреждения.

Надбавка молодым специалистам:

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным образовательным Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Устанавливается также надбавка от 10 до 15% к должностному окладу – специалисту-наставнику.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до **трёх** лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения (**приложение №8**), к Коллективному договору Учреждения, в котором указывается размеры выплаты по каждому работнику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положения об оплате труда работников Учреждения.

Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка Учреждения, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.4.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников Учреждения, осуществляется по решению их руководителя. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления рекомендуется устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. полученных в пределах экономии средств, выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять на основании распорядительного акта Учреждения (приказа руководителя). При этом, в локальном нормативном акте Учреждения (например: в Положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (например: не более трех должностных окладов в год) и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

- в процентах к окладу (должностному окладу);
- в абсолютном размере.

Выплата премии по итогам работы производится поквартально, осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников. Примерный перечень показателей премирования приведен в (**приложение № 9**) к коллективному договору Учреждения.

Размер премирования не должен превышать **50%** от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.7. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

2.5. Условия оплаты труда заместителей, главного бухгалтера Учреждения.

2.5.1. Порядок и размер оплаты труда заместителей, главного бухгалтера Учреждения предусмотрены примерным Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденным распоряжением Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года № 852-р.

2.5.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя на 15 процентов ниже оклада руководителя, главного бухгалтера – на 30 процентов.

2.5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с локальным актом о стимулировании данного положения.

2.5.5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера в Учреждении повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в Учреждении путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

2.6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

2.6.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя Учреждения предусмотрено Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края утверждённое постановлением администрации МР «Улётовский район» Забайкальского края от «09» сентября 2019 года № 520.

2.6.1. Заработная плата руководителя учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией МР «Улётовский район» Забайкальского края на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных учреждений по группам по оплате труда.

2.6.3. Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся и/или воспитанников Учреждения.

2.6.4. Оклад руководителя Учреждения устанавливается администрацией МР «Улётовский район» Забайкальского края с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда с применением кратности оклада руководителя учреждения, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленному постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»

2.6.5. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается ежегодно на 1 января текущего года.

2.6.7. Должностной оклад руководителя учреждения, работающего в сельской местности, повышается на 25 процентов, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

2.6.8. Все стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю Учреждения начисляются согласно Положением

об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (№ 520 от 09.09.2019 г.)

2.7. Условия почасовой оплаты труда работников

2.7.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

2.7.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления суммы должностного оклада на установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

2.7.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.7.4. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.7.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

2.7.6. Почасовая оплата труда работников в Учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

III. Иные вопросы оплаты труда.

3.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

3.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципального Учреждения из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1.2. Фонд оплаты труда муниципального Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

3.1.3. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом: $\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%$, $\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$.

3.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 10 процентов в фонде оплаты труда).

$$3.1.5. \text{ФОТ (ПР)} = (\text{ДО/СТ} * \text{ФН}) + \text{К1} + \text{К2} + \text{К3} + \text{РК} + \text{ЗК}$$

-ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

-ДО педагогических работников;

-СТ- педагогическая ставка (72 час.);

-ФН - фактическая педагогическая нагрузка;

-К1 – коэффициент квалификации;

-К2 – коэффициент за выслугу лет в образовательных учреждениях;

-К3 – коэффициент за звание;

-РК – районный коэффициент;

-ЗК – за работу в Забайкальском крае.

$$\text{ДО пед.работника} = \text{БО} + 100 + 25\% :$$

-ДО – должностной оклад пед.работника;

-100 руб. – методическая литература;

-25% - коэффициент за работу в сельской местности

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
