АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.09.2023 № 751

г. Ейск

Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

В соответствии с Трудовым кодексом, на основании Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 г. № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», статьями 62, 67, 70 Устава муниципального образования Ейский район, в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации муниципального образования Ейский район от 2 ноября 2020 г. № 875 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район»;

постановление администрации муниципального образования Ейский район от 7 апреля 2023 г. № 224 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ейский район от 2 ноября 2020 г.

№ 875 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район».

3. Руководителям муниципальных образовательных организаций реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, привести коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением.

4. Отделу информатизации администрации муниципального образования Ейский район (Зайцев Б.И.) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Ейский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

Глава муниципального образования
Ейский район Р.Ю. Бублик

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Ейский район
от 29.09.2023 № 751

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ейского района, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, и материальной заинтересованности в повышении эффективности труда и в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – постановление Правительства РФ № 225);

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28 августа 2010 г. № 761н (зарегистрировано Минюстом России 8 октября 2010 г., регистрационный № 18638);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 г. № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также государственных физкультурно-спортивных организаций Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края»;

приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 г. № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 г. № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (с изменениями и дополнениями);

других нормативных правовых актов.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Ейский район.

1.3. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, а именно спортивных школ (далее – муниципальная организация).

На основании настоящего Положения муниципальные организации разрабатывают собственные положения об оплате труда работников, которые являются локальными нормативными актами организаций, и устанавливают

систему оплаты труда работников в каждой конкретной муниципальной организации.

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Ейской районной организацией Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

настоящего Положения.

1.5. Настоящее Положение содержит рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования муниципальных организаций Ейского района, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам муниципальных организаций.

1.6. Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными организациями, должны предусматривать по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

1.7. 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.

1.8. Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными организациями, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Нецелесообразно вносить в положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными организациями, дублирующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.10. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров должностных окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.11. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

1.12. Руководитель муниципальной организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом муниципальной организации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников бюджетных муниципальных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда казенных муниципальных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

Фонд оплаты труда работников муниципальных организаций состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

2.2. Основной персонал муниципальной организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации.

Основным персоналом муниципальной организации являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждена постановлением Правительства РФ № 225.

Вспомогательный персонал муниципальной организации – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации.

Административно-управленческий персонал муниципальной организации – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Обслуживающий персонал - работники, обязанности которых связаны с обслуживанием зданий, оборудования и прочего имущества организации.

Перечень должностей по каждой группе персонала муниципальных организаций установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала муниципальной организации, определяется муниципальными организациями самостоятельно.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципальных организаций, устанавливается управлением образованием администрации муниципального образования Ейский район в отношении каждой муниципальной организации с обязательным соблюдением следующего условия:

доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в общем фонде оплаты труда муниципальной организации составляет не более 40%.

2.5. Руководитель муниципальной организации несет ответственность за превышение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в общем фонде оплаты труда работников организации.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Оплата труда работников муниципальной организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете организации на соответствующий финансовый год, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Оплата труда работников муниципальной организации состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, все виды постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, являются

обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. 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 других условиях, определенных трудовым договором.

3.4. Заработная плата работника, с учетом всех видов выплат независимо от источника их финансирования, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры должностных окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются руководителем муниципальной организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

3.6. К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложение 2 к Положению). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

3.7. Применение минимальных повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения минимальных повышающих коэффициентов,

подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2014 г. № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

3.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем муниципальной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (приложение 2).

3.11. Каждому работнику муниципальной организации в срок до 4 числа месяца, следующего за расчётным месяцем, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников муниципальных организаций производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы или выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

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

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

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

4.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному 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 окладу и его размерах принимается руководителем муниципальной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах 3,0.

Изменение установленных работникам повышающих коэффициентов руководителем муниципальной организации может осуществляться ежемесячно.

4.1.3. Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работнику муниципальной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

при стаже от 1 до 5 лет – 0,05;

при стаже от 5 до 10 лет – 0,10;

при стаже более 10 лет – 0,15.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) работникам замещающим должности по внутреннему совместительству устанавливается по основной должности по основному месту работы.

4.1.4. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику муниципальной организации, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

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

0,30 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

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

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

0,15 – при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

4.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, в размере до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику муниципальной организации может быть увеличен, снижен или ее выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя муниципальной организации сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя муниципальной организации.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки деятельности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей муниципальных организаций с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Критерии оценки деятельности труда работников устанавливаются положениями по оплате труда муниципальных организаций для каждой категории работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется самостоятельно каждой муниципальной организацией с учетом

следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;

появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

наличия дисциплинарного взыскания.

4.3. В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных бюджетным муниципальным организациям, и объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение выполнения функций казенной муниципальной организации, отдельным категориям работников гарантированно установление выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 25 февраля 2014 г. № 153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в размере 3000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы по основному месту работы или по основной должности на основании приказа руководителя.

Указанные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего

времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени, но не более 3000 рублей в месяц.

4.4. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя муниципальной организации и выплачиваются ежемесячно.

4.5. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности муниципальной организации на соответствующий финансовый год, с учетом средств от иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организацией на оплату труда работников.

4.6. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения, устанавливаются в первоочередном порядке.

4.7. Работникам муниципальных организаций могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Премии устанавливаются:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Поощрительные выплаты разового характера устанавливаются:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным датам;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60, 65, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя муниципальной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете на соотвествующий финансовый период.

Размер премии и поощрительные выплаты разового характера устанавливается как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

4.7.1. При назначении премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитывается:

высокие спортивные результаты на муниципальных, краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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 муниципальной организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

Работники, поступившие на работу в муниципальную организацию в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Работникам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве расчётного для установления премии, премия не устанавливается.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.7.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при поощрении Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, главой муниципального образования Ейский район, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края, Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

4.7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

4.7.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику муниципальной организации единовременно вне зависимости от количества отработанного времени в месяце в котором устанавливается.

При поощрении учитываются:

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.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику, которому установлена соответствующая выплата

стимулирующего характера в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.

4.8. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, компенсации при увольнении.

4.9. Настоящим Положением гарантировано предоставление ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных организаций в размере 3000 рублей.

Право на предоставление ежегодной денежной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя муниципальной организации.

Ежегодная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника и предоставляется при условии занятия педагогическим работником штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.10. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель муниципальной организации на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

3) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем,

аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

4) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

5) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4-х месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

6) выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей: многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику максимальным размером не ограничивается.

4.11. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 4 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 5 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников муниципальных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников любой категории персонала.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Оценка фактического состояния условий труда производится путем проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом для оценки влияния каждого фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение всего рабочего дня.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются

на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат устанавливается руководителем организации в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

5.3. Положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными организациями, могут быть предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);

при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

за работу в сельской местности.

Конкретные размеры выплат устанавливаются положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными организациями, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 100% оклада (должностного оклада) отсутствующего работника и может устанавливаться как в процентах, так и в абсолютном значении.

5.5. Выплата специалистам за работу в муниципальных организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный перечень специалистов, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, определяется положениями об оплате труда работников, разрабатываемыми муниципальными организациями.

5.6. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя муниципальной организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

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

6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

6.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (приложение 2 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей.

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 4 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 5 к Положению).

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

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

$$Н_{от} = Н_{отэп} + Н_{отр},$$

$Н_{от}$ – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$Н_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 4 к Положению), %;

$Н_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению), %.

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, определяется по формуле:

$$Н_{отэп} = \left(к_1 \times н_1 + к_2 \times н_2 + ... к_n \times н_n \right),$$

$Н_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$к_1, к_2, ... к_n$ – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$н_1, н_2, ... н_n$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, определяется по формуле:

$$Н_{отр} = \left(к_1 \times н_1 + к_2 \times н_2 + ... к_n \times н_n \right),$$

$Н_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

$к_1, к_2, ... к_n$ – количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$н_1, н_2, ... н_n$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_о \times Н_{от},$$

$З_{пл}$ – заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_о$ – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$Н_{от}$ – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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 по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50% от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 4 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 5 к Положению).

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (обучающийся) улучшил спортивный

результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 5 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому тренеру-преподавателю или в другую организацию за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемой организации сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом муниципальной организации.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 5 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления

спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

6.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положением.

7. Оплата труда руководителя организации и заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя муниципальной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

7.2. Должностной оклад руководителя муниципальной организации устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном соотношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Кратность соотношения определяется в отношении руководителя каждой муниципальной организации и устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район в кратности от 1 до 5.

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, а также правила исчисления средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя организации установлен в приложении 6 к настоящему Положению.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей организаций, подведомственных управлению образованием муниципального образования Ейский район размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образованием администрации

муниципального образования Ейский район и муниципальных организаций в срок не позднее первого апреля года, следующего за отчетным периодом.

В составе размещаемой на официальном сайте информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей организаций муниципального образования Ейский район запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации, а так же сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя и его заместителей муниципального учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

7.3. Премирование руководителя муниципальной организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

7.4. Заработная плата заместителей руководителя муниципальной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей руководителя, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем муниципальной организации в трудовом договоре.

7.5. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в размере на 10-30% процентов ниже должностного оклада руководителя организации. Конкретный размер должностного оклада устанавливается положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными организациями.

Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителями муниципальных организаций в соответствии с положениями об оплате труда, разрабатываемыми муниципальными организациями.

8. Штатное расписание

8.1. Муниципальная организация самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и групп.

8.2. В муниципальных организациях формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения (при их наличии), а также независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

8.3. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, плане финансово-

хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

8.4. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), размеры ставок заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положениями об оплате труда работников муниципальных организаций.

8.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, указанные в штатном расписании, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы вносятся изменения в штатное расписание муниципальной организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя организации.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район  Л.С. Браун

Приложение 1
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1	Директор
1.2	Заместитель директора
2	Педагогический персонал
2.1	Инструктор-методист
2.2	Старший инструктор-методист
2.3	Старший тренер-преподаватель
2.4	Тренер-преподаватель
3	Вспомогательный персонал
3.1	Делопроизводитель
3.2	Заведующий хозяйством
3.3	Специалист по охране труда
3.4	Инженер-программист (программист)
3.5	Специалист по кадрам
3.6	Специалист в сфере закупок (специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий)
4	Обслуживающий персонал
4.1	Дворник

1	2
4.2	Уборщик служебных помещений
4.3	Уборщик территории
4.4	Подсобный рабочий
4.5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4.6	Слесарь-ремонтник
4.7	Слесарь-сантехник
4.8	Слесарь-электромонтажник
4.9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.С. Браун

Приложение 2
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

Базовые оклады
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих

Квалифи кацион ный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Минимальн ый повышающ ий коэффицие нт
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	инструктор – методист; тренер - преподаватель	6014	0,04
3 квалификационный уровень	старший инструктор методист; старший тренер – преподаватель	6014	0,09

*Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2020 года.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.С. Браун

Приложение 3
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения Наименование документа Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумма
1. Долг на начало периода за учреждением				
2. Всего начислено заработной платы, в том числе: - по видам выплат; - начислено прочих выплат				
3. Всего удержано, в том числе: - по видам удержаний				
4. Выплачено				
5. Долг на конец периода за учреждением				
6. Начислено страховых взносов по видам внебюджетных фондов				

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.С. Браун

Приложение 4
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

НОРМАТИВ
оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в % от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	спортивно-оздоровительный период	весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап начальной подготовки	до года	10	9	8
		свыше года	13	12	11
	учебно-тренировочный этап	до трех лет	15	14	13
		свыше трех лет	20	18	16

	этап совершенствования спортивного мастерства	до года	30	27	24
		свыше года	40	34	30
	этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	50	40	35

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних м зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета. Международного сурдлимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.С. Браун

Приложение 5
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

НОРМАТИВ
оплаты труда в процентах от оклада тренера – преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
В личных или индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди	225	200	200	150	150	150	-

1	2	3	4	5	6	7	8
молодежи)							
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45		-	-	-
Чемпионат Краснодарского края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и зимние Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	175	150	150	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (юниоры	125	75	75	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
и юниорки, юноши и девушки)							
Финал спартакиады молодежи России	100	85	85	75	75	75	-
Финал спартакиады учащихся России	100	75	75	55	55	55	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат Краснодарского края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Европейские игры	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство России (среди молодежи)	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	150	125	125	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство края							
молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы, Европейские игры	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира (сумма этапов или финал)	175	150	135	125	110	110	90
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	75	50	50	40	40	40	-
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-		-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	--	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство края							
молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-

В игровых видах:

Наименование соревнований	Занятое место	Участие
1	2	3
Летние и зимние Олимпийские игры,	1	500

1	2	3
Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,		
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	1	500
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры		
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	2 - 6	400
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	2 - 3	
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	300
Чемпионат России	1 - 3	35
Первенство России	1 - 2	
Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4 - 6	25
Первенство России	3 - 4	
Финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Чемпионат ЮФО	1 - 2	20
Первенство ЮФО	1 - 2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной		
	-	50
	-	30
	-	20
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры; старшие юноши, девушки; юноши, девушки; мальчики, девочки;		
	1	7
	1	6
	1	5
	1	4

Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных

соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с уровнем сложности занимающегося.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

5. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель имеет право снизить размер норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район — Л.С. Браун

Приложение 6
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

ПОРЯДОК
определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

1. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников муниципальной организации для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников муниципальной организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников муниципальной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

4. Средняя заработная плата работников муниципальной организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников муниципальной образовательной организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

5. При определении среднемесячной численности работников муниципальной организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников муниципальной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников муниципальной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

7. Работники муниципальной организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в

отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников муниципальной организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

9. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципальной организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется учредителем организации.

Начальник управления образованием
администрации муниципального
образования Ейский район Л.С. Браун