АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУРГАНИНСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.01.2018 № 35

г. Курганинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район

В целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда и в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район (прилагается).

2. Управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район (Романова) обеспечить контроль за соблюдением оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район.

3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Курганинский от 4 июня 2013 года № 1318 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования

Курганинский район и управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район в новой редакции».

4. Отделу информатизации администрации муниципального образования Курганинский район (Спесивцев) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации муниципального образования Курганинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Общему отделу администрации муниципального образования Курганинский район (Соколовой) опубликовать настоящее постановление на официальном сайте газеты «Курганинские известия».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Курганинский район Б.В. Панкова.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 29 июня 2017 года.

Общий отдел

Глава муниципального образования
Курганинский район А.Н. Ворушилин

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Курганинский район
от 28.01.2018 № 35

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» и постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 4 июня 2013 года № 1318 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район и управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район в новой редакции» с целью совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя: порядок и условия оплаты труда:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок и условия премирования работников учреждения;

порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений:

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4916 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 7391 рубль;

2.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей; -специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по -профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего, времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному" времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

2.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).
При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.9. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.11. Должностные оклады заместителей руководителей, начальников отделов учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.12. Должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться, в сроки и в пределах размеров повышения (индексации) должностного оклада работников муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется 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».

3. Оплата труда тренеров

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена, исходя из установленного размера должностного оклада.

3.2. Оплата труда тренеров-преподавателей, по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного учащегося - спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной

подготовки по группам видов спорта и показанного спортсменом результата (приложения № 1, 2). Оплата труда тренеров- преподавателей, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса» или «Заслуженный мастер спорта России», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

3.3. Заработная плата тренеров-преподавателей учреждений определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада)) и деления полученного произведения на 100.

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

Н от = £ Н отэп х К эп + £ Н отр,

где Н от - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

Н отэп - норматив оплаты труда за одного занимающегося на этапе подготовки (определяется в соответствии с приложением № 1),%

К эп - количество занимающихся на этапе подготовки, человек

Н отр - норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена (определяется в соответствии с приложением № 2), %.

3.5. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, лёгкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, стрельба пулевая, фехтование, стрельба из лука, стендовая стрельба, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, полиатлон, триатлон, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт BMX, теннис) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана, при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда каждого тренеры-преподаватели по смежным видам спорта не должна превышать 50% норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

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

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на этапе подготовки.

Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственном обучении спортсмена на этапе подготовки в период проведения соревнований

3.7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей государственных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы, согласно этапов, периодов и задач спортивной подготовки.

3.8. Максимальный режим учебно-тренировочной работы для тренеров-преподавателей определяется в соответствии (приложением № 3).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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 времени 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.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельно ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента в пределах 2,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет. проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях. Рекомендуемые размеры:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
при выслуге лет от 15 до 20 лет - 0,25;
при выслуге лет свыше 20 лет - 0,30.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, 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. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

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

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), знака «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», звания «Мастер спорта России международного класса» или звания «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 выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Курганинского района, утвержденным нормативно-правовым актом высшего исполнительного органа государственной власти муниципального образования Курганинский район.

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

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

4.6. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения и устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливает работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

5.7. Работникам учреждений, непосредственно работающими с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается компенсационная выплата в размере 20 % к должностному окладу.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

5.8.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной, платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); премия за качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работников государственного учреждения, так и абсолютном размере.

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

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятие связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

- пяти окладов (должностных окладов) при:

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

- трёх окладов (должностных окладов) при:

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

6.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

8. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя

8.1. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район и управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Порядок), определяет правила исчисления средней заработной платы; определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы, но не более 12000(двенадцать тысяч) рублей.

Общая заработная плата руководителя со стимулирующими и компенсационными доплатами не может превышать 28000 (двадцать восемь тысяч) рублей, без учета премии за результаты работы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается органами местного самоуправления администрации муниципального образования Курганинский район, в ведении которых находятся учреждения.

8.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклад (должностные оклады), ставки заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения 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 выплат компенсационного характера работников основного персонала.

8.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководитея учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда; невозможно произвести расчет средней заработной платы работнике основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий гол установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом местного самоуправления муниципального образования Курганинский район, ведении которого находится учреждение.

8.5. Средняя заработная плата работников основного персонах учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характер работников основного персонала учреждения за отработанное время предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих в условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условия неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работнике основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времен) за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е чисел (для февраля

- по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие, праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничны дням.

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

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8.8. Работники основного персонала учреждения, работавшие в условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонах учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.
Расчет средней численности этой категории работников производится следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этим работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели;

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

8.9. Среднемесячная численность работников основного персона учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8.8.).

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

8.11. Оклад руководителя муниципального учреждения должен быть отражен в штатном расписании учреждения и соответствовать п.8.2 настоящего положения.

8.12. Руководителям учреждений дополнительного образования детей допустившим снижение количества детей, занимающихся в спортивной школе: по итогам календарного года, с 1 января следующего года устанавливаете должностной оклад в сумме ниже на 30 %.

Сведения о количестве регулярно занимающихся детей должны быть отражены в формах 1,-ФК и 5-ФК ежегодного государственного статистического отчета на 1 декабря текущего календарного года.

9. Материальная помощь

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

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

11. Учет и распределение денежных средств от оказания платных услуг

11.1. Деятельность спортивных учреждений муниципального образования Курганинский район на основе договора возмездного оказания услуги (часть 2, глава 39 «Гражданского кодекса Российской Федерации») с физическими и юридическими лицами, относится к предпринимательской деятельности и экономические показатели этой работы регулируются Налоговым кодексом Российской Федерации.

11.2. Доход от предоставления платных услуг, в том числе и по договорам с организациями, распределяется в соответствии со сметой доходов и расходов учреждения от предпринимательской деятельности.

Средства, формируемые из прибыли от предпринимательской деятельности направляются на материальное поощрение и социальные выплаты сотрудникам, участвующим в получении прибыли - в размере до 40 %, на содержание и развитие материально-технической базы в размере от 60 % из которых не менее 30 % расходуется на приобретение основных средств на проведение капитального ремонта.

Порядок поступления и учет денежных средств от предпринимательской деятельности учреждения определен Бюджетным кодексом РФ.

12. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район М.Э. Романова

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений спортивной
направленности,
подведомственных управлению
образования администрации
Курганинский район

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

Этапы подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от ставки)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно — оздоровительный этап	Весь период	3	3	3
Этап начальной подготовки	1 год обучения	6	6	6
	Свыше 1 года обучения	8	7	6
Тренировочный этап (предпрофессиональная и спортивная подготовка)	1-2 год обучения	10	9	8
	Свыше 2 лет обучения	16	14	12
Совершенствование спортивного мастерства	До года	25	23	20
	Свыше года	39	33	29
Совершенствование высшего спортивного мастерства	Весь период	45	40	35

Примечание: Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке: следующем порядке:

I группа видов спорта - все виды спорта, включённые в программу Летних и Зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых.

Легкая атлетика, бокс.

II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включённые в программу Летних и Зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения и получившие признание Международного Олимпийского Комитета.

Футбол, волейбол.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район М.Э. Романова

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений спортивной
направленности,
подведомственных управлению
образования администрации
Курганинский район

**Размер норматива оплаты труда в процентах
от оклада (должностного оклада)
тренера-преподавателя за подготовку
одного спортсмена-учащегося в личных,
индивидуальных и командных
видах спортивных дисциплин**

Уровень соревнований	Занятое место	Размер оплаты в % от тарифной ставки (оклада) тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	Размер надбавок в процентах от тарифной ставки (оклада) работникам	
			Постоянный составляется обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
Олимпийскиен игры Чемпионат Мира	1 1	До 250	15	7
Олимпийские игры Чемпионат Мира Чемпионат Европы Кубок Мира Кубок Европы	2-6 2-3 1 1 1	До 200	10	5

1	2	3	4	5
Чемпионат Мира Чемпионат Европы Кубок Мира Кубок Европы Чемпионат России Кубок России	4-6 2-3 2-3 2-3 1 1	До 150	9	4
Олимпийские игры Чемпионат Европы Кубок Европы Первенство Мира Первенство Европы Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие 4-6 4-6 1 1 1	До 120	8	3
Чемпионат России Первенство России Первенство Мира Первенство Европы Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3 1 2-3 2-3 2-3	До 100	7	3
Финал Спартакиады молодежи России Финал Спартакиады учащихся России Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1 1	До 85	6	2
Первенство России	2-3	До 75	5	2

1	2	3	4	5
Финал Спартакиады молодежи России Финал Спартакиады учащихся России Финал Всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 2-3	До 60	5	
Чемпионат ЮФО Первенство ЮФО	1-3 1-3	До 45 до 40	5	
Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта РФ	1-3	До 60	3	
Чемпионата и первенства субъектов РФ	1-3	До 35	2	
2. В командных игровых видах спорта				
Олимпийские игры Чемпионат Мира	1 1	До 200	15	7
Олимпийские игры Чемпионат Мира, Европы	2-6 2-3	До 150	10	5
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	До 120	10	5

1	2	3	4	5
За подготовку команды занявшей на Чемпионате России Первенстве России Финал Спартакиады молодежи России Финал Спартакиады учащихся России Всероссийские соревнования среди спортивных школ	1-3 1-2	До 75	9	3
За подготовку команды занявшей на Чемпионате России Первенстве России Финал Спартакиады молодежи России Финал Спартакиады учащихся России Всероссийские соревнования среди спортивных школ Чемпионат и первенство Краснодарского края	4-6 3-4 3-4 1-2	До 50 До 30	5 3	
Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		До 50	5	

1	2	3	4	5
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
основной состав		До 100	8	5
молодежный состав		до 75	8	3
юношеский состав		до 50	5	1

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя за подготовку высококвалифицированного учащегося устанавливается по нормативу. Данный норматив действует с первого числа следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат на основании выписки из протокола соревнований, и сохраняется до проведения следующих официальных Международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного календарного года.

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

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматив оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается соответствии с этапом подготовки спортсмена.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного учащегося (за исключением игровых видов спорта на Чемпионатах и Первенствах края, а также на Чемпионатах и Первенства ЮФО устанавливается при условии выполнения спортсменом первого спортивного разряда (Первенство края, Первенство ЮФО), кандидата в мастер спорта (Чемпионат края, Чемпионат ЮФО).

5. При условии дефицита фонда оплаты труда, руководитель муниципального учреждения имеет право снизить норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 50 % (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

6. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося в спортивной школе размер норматива оплаты труда в % от тарифной ставки (оклада) устанавливается в соответствии графой 3 приложения № 2 к настоящему положению.

7. Руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса спортсменов вошедших в состав сборной команды России или субъекта Российской

Федерации и занявшего 1-6-е место на официальных соревнования соответствующего уровня производятся надбавки в размерах, предусмотренных в графах 4 и 5 приложения № 2 к настоящему положению.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район М.Э. Романова

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений спортивной
направленности,
подведомственных управлению
образования администрации
Курганинский район

Максимальный режим учебно-тренировочной работы для тренеров-переподавателей

	Период обучения (лет)	Мини мальная наполняе мость	Макси мальный количест венный состав группы (чел)	Макси мальный объем учебно-трени ровочной нагрузки (нед/час)
Спортивно - оздоровительный	Весь период	15	30	6
Начальной подготовки	До года	15	30	6
	Свыше года	12	30	9
Учебно - тренировочный	До двух лет	12	20	14/12
	Свыше двух лет	10	16	20/15
Спортивного совершенствования	До года	8	14	24
	Свыше года	6	12	24
Высшего спортивного совершенствования	Весь период	6	8	32

Примечание:

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

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

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район М.Э. Романова