

 **Р А Й О Н Н О Е С О Б Р А Н И Е**

 муниципального района «Спас-Деменский район»

 Калужской области

**Р Е Ш Е Н И Е**

г. Спас-Деменск

от 02.02.2024 года № 302

Об утверждении Положения об оплате труда

работников Муниципального казенного

учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа» г. Спас-Деменска

Спас-Деменского района Калужской области

 В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 г., Протокол № 12, Уставом муниципального района «Спас – Деменский район»

 Районное Собрание муниципального района

РЕШИЛО:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного

учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» г. Спас-Деменска

Спас-Деменского района Калужской области (приложение).

2. Контроль за исполнением настоящего Решения Районного Собрания муниципального района «Спас-Деменский район» возложить на Администрацию муниципального района «Спас-Деменский район».

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

П.п.

Глава муниципального района В. Н. Фитисова

«Спас-Деменский район»

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек Решению Районного собраниямуниципального района«Спас-Деменский район»от 02.02.2024года № 302 |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

 работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования "Спортивная школа" г. Спас-Деменска

 Спас-Деменского района Калужской области

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Закона Калужской области от 06.07.2011 года №163 – ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Администрации муниципального района “Спас-Деменский район” от 28.03.2012 г. № 143 “Об установлении системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Спас-Деменского района, реализующих образовательную программу дополнительного образования”, уставом Муниципального казенного учреждения дополнительного образования "Спортивная школа" г. Спас-Деменска Спас-Деменского района Калужской области, а также с учетом мнения работников образовательной организации и включает в себя:

* порядок установления ставок (окладов) заработной платы;
* порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
* порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
* другие вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется из:

* средств на оплату окладов директора и работников организации, объем которых определяется на один календарный год (из расчета 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательной организации на 1 января соответствующего финансового года;
* Средств на выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов от средств на оплату окладов;
* средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 30 процентов от средств на оплату окладов.

1.3. Оплата труда работников состоит из ставки (оклада) заработной платы, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и определяется по следующей формуле:

От = О + КМ + СТ, где:

ОТ - размер оплаты труда работника;

О - ставка (оклад) работника;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

**2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**

 **ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление ставок (окладов) заработной платы.

2.3.1. Ставка (оклад) заработной платы формируется из базовой части ставки (оклада) (далее - базовая часть) и повышающих коэффициентов, представляющих собой специальную часть ставки (оклада) (далее - специальная часть), т.е. определяется по формуле:

О = БО х К1 х К2, где:

БО - базовая часть ставки (оклада);

К1, К2 - повышающие коэффициенты к базовой части ставки (оклада).

2.3.2. Базовая составляющая ставки (оклада) для работников организации составляет 9 311 рублей. Размер индексации базовой составляющей ставки (оклада) устанавливается Решением Районного Собрания муниципального района "Спас-Деменский район".

2.3.3. Специальная часть ставки (оклада) состоит из следующих видов повышающих коэффициентов:

2.3.3.1. коэффициенты, устанавливаемые в. зависимости от должности (профессии), специальности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Наличие высшего профессионального образования | Наличие среднего профессионального образования |
| Директор Зам. директора | 1,7 | 1,55 |
| тренер-преподаватель | 1,15 | 1,05 |
|  |   |  |

2.3.3.2. коэффициенты, учитывающие стаж педагогической работы, квалификационные категории, сложность и объем выполняемой работы и другие основания для формирования ставок (окладов):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | коэффициент за стаж педагогической работы |
| от 0 до 2 лет | от 2 до 5 лет | от 5 до 10 лет | от 10 до 20 лет | более 20 лет |
| тренер-преподаватель  | 1 | 1,05 | 1,11 | 1,2 | 1,25 |

|  |  |
| --- | --- |
| наименование должности |   коэффициент за наличие квалификационной категории |
| II | I | Высшая |
| Тренер-преподавательс высшим профессиональным образованием | 1 ,27 |  1,37 | 1,47 |
| - со средним профессиональным образованием | 1,38 |  1,49 | 1,59 |

Применяется либо коэффициент за стаж педагогической работы, либо коэффициент за наличие квалификационной категории.

2.3.3.3. Повышающие коэффициенты для директора в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |
| --- | --- |
|  директор | Коэффициенты по группам оплатытруда |
| 1 | II | III | IV |
| - имеющий высшую квалификационную категорию; | 1,92 | 1,79 | 1,66 | 1,54 |
| - имеющий 1 квалификационную категорию; | 1,79 | 1,66 | 1,54 | 1,43 |
| - не имеющий квалификационную категорию | 1,7 | 1,6 | 1,5 | 1,4 |

2.3.4. Оклад работников организации, не указанных в п.п. 2.3.2 - 2.3.3 настоящего Положения рассчитывается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ “Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей

.

**3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам образовательной организации производятся компенсационные и иные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора организации.

3.3. Размер компенсационных выплат каждому работнику устанавливается индивидуально в зависимости от объёма, сложности и интенсивности дополнительных видов работ, они могут носить как разовый, т.е. на один месяц, так и длительный характер - на квартал, полугодие, год.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

-доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

3.5. Размер компенсационных выплат определяется следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| вид выплаты компенсационного характера | размер |
| за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | 12 % ставки (оклада) |
| за работу в ночное время | 35 % ставки (оклада) |
| за сверхурочную работу | до 100 % ставки (оклада) |
| за совмещение профессий (должностей) | до 100 % ставки (оклада)  |
| за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы | до 100 % ставки (оклада) |
| за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100 % ставки (оклада) |
| за выполнение работ различной квалификации | до 100 % ставки (оклада) |

**4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников образовательной организации.

4.2. На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:

* ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня";

- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня";

- ПКГ "Должности педагогических работников",

направляется не менее б5 процентов средств, предусмотренных в образовательном учреждении на выплаты стимулирующего характера.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- надбавка за ученую степень;

- доплаты отдельным категориям работников;

- премии по результатам работы;

- поощрительные выплаты.

4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

* отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников образовательной организации на учебно-тренировочных занятиях, соревнованиях и период активного отдыха и восстановления, во время которого ответственность за здоровье и жизнь обучающихся и воспитанников образовательной организации была возложена на данного работника;
* отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.5. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, не превышающий 1 календарный год, в размере до 100 % от ставки.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие доплаты:

4.6.1. Доплата до величины прожиточного минимума (далее - прожиточный минимум), установленного в Калужской области для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума.

4.6.2. Доплата работникам организации, которым присвоено почетное звание Российской Федерации - в размере 1500 рублей в месяц;

4.6.3. Доплата работникам организации, награжденным государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения" - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.6.4. Доплата молодым специалистам, работающим в образовательной организации, устанавливается в размере 20 % ставки.

Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального либо послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в образовательное учреждение по должности, относящейся к ПКГ "Должности педагогических работников".

4.6.5. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ работников образовательных учреждений производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

4.6.6. Премия назначается приказом директора образовательной организации по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за одноразовую качественную, успешную работу или задание, за:

- качественную подготовку и проведение внутриорганизационных, районных, областных и всероссийских соревнований;

- качественную подготовку участников и команд к различным соревнованиям;

- высокие достижения в труде или спортивные достижения воспитанников;

- качественное выполнение заданий не входящих в круг основных обязанностей;

- успешное выполнение видов работ и добросовестное отношение к должностным обязанностям.

4.6.7. В образовательной организации установлены следующие критерии стимулирования работников:

4.6.7.1. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителя директора:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Основание для выплат стимулирующего характера | Размерстимулирующей выплаты (в % от ставки) |
| За высокие результаты педагогической и хозяйственной работ |
| Высокий уровень методической работы | Организация и проведение методических мероприятий на уровне учреждения, города,участие тренеров-преподавателей вметодических мероприятиях муниципального, областного и федерального уровней; уровень владения педагогами современными технологиями обучения. | до 100 % |
| Участие в инновационной работе | Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ. | до 100 % |
| Высокий уровень организацииработы с родителями | Обеспечение взаимодействия, включение родителей в образовательный процесс в организации | до 100 % |
| Обеспечение роста квалификации педагогических работников | Успешная организация итоговой аттестации. | до 100 % |
| Эффективность управленческой деятельности | Качественное ведение документации, проверка журналов, своевременное предоставление отчетов, планов; организация и проведение мониторинга в организации; создание благоприятного психологического климата в организации | до 100 % |

4.6.7.2. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному
 окладу тренера-преподавателя:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Основание для выплат стимулирующего характера | Размер стимулирующей выплаты (в % от ставки) |
| За высокие результаты педагогической работы |
| Сохранение контингента воспитанников | Средняя посещаемость в течение месяца 80 % детей, указанных в списках групп, а также привлечение в группы детей и подростков, желающих заниматься физической культуройи спортом. | до 100 % |
| Количество привлеченных в кружкиучреждения детей «группы риска» | Справки, журналы учета педагога дополнительного образования | до 100 % |
| Обобщение и распространение передового педагогического опыта | Проведение открытых занятий и других мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах, наличие публикаций, наставничество и т.п. | до 100 % |
| Участие в методической, научно- исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых вобразовательном процессе; участие в инновационной и экспериментальной работе. | до 100 % |
| Проведение праздников с привлечением родителей и другихтренеров-преподавателей | Отношение количества учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная), к численности учащихся. | до 100 % |
| Результативность участия в спортивныхсоревнованиях | За подготовку обучающегося, воспитанника - победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований | до 100 % |
| Эффективностьдеятельности | Качественное ведение документации,своевременное предоставление отчетов, планов, журналов; организация и проведение диагностики уровня усвоения программного материала детьми, а также достижение ими результатов, в виде завоеванных мест на различных соревнованиях; создание благоприятного психологического климата в группе; участие в мероприятиях, повышающих статус спортивной школы, отсутствие замечаний. | до 100 % |
| Напряженность в работе | Выезд на соревнования в зависимости от удаленности места проведения соревнования и сроков проведения | до 100 % |

4.6.7.3. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу уборщика служебных помещений.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для выплат стимулирующего характера | Размер выплаты (в % от ставки) |
| Ежедневная, качественная генеральная уборка | до 100 % |
| Сохранение в исправном состояниивверенного оборудования и инвентаря | до 100 % |
| Качественное и своевременное выполнение срочных заданий | до 100 % |
| высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований | до 100 % |
| качественное проведение работы по подготовке организации к учебному году | до 100 % |

4.6.7.4. Критерии установления ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу сторожа, рабочего.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для выплат стимулирующего характера | Размер выплаты |
| Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря. Обеспечение сохранности имущества организации в случае посягательства на него. | до 100 % |
| Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда. | до 100 % |
| Контроль за состоянием помещения, своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации | до 100 % |

4.6.6. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 и 75-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

4.6.7. Порядок и условия применения поощрительных выплат директору организации устанавливаются отделом образования администрации муниципального района «Спас-Деменский район».

**5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Работникам образовательной организации может быть оказана единовременная материальная помощь в размере, не превышающем 10 000 руб.

5.2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

* в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
* в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
* в связи с необходимостью лечения работника;
* в связи с бракосочетанием;
* в связи с рождением ребёнка.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам организации и ее конкретных размерах принимается директором организации на основании личного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору организации принимается отделом образования администрации муниципального района «Спас-Деменский район».

5.5. Работникам организации оказывается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2 ставок (окладов).