

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
Управления по физической культуре и спорту
Администрации г. Улан-Удэ
А.В. Дзюбенко

« » 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора
МАУ «СПОР №11» г. Улан-Удэ
М.В. Карпова

«01» апреля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА №11» г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального автономного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением, условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер оклада.

1.3. В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.7. 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. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклады по должностям (должностные оклады), ставки заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- е) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.4. В соответствии с Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между министерством спорта и молодежной политики РБ и Бурятской Республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма РФ на 2018-2020 г.г. от 01.08.2018 г. продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Согласно приказа Министерства спорта и молодежной политики Российской Федерации от 21 июня 2018 г. №730 "Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия" норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчётной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учётом установленного организацией, объёма тренерской нагрузки в неделю, при осуществлении спортивной подготовки. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подго-

товку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программе спортивной подготовки.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами (индивидуальный план подготовки), научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Продолжительность рабочего времени тренеров и старших тренеров учреждения регулируется в зависимости от максимального объема тренировочной нагрузки в неделю, установленного для каждого этапа спортивной подготовки.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и составляет.

Другая часть тренерской работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами тренера, и может быть связана с:

выполнением обязанностей по участию в работе Тренерского совета, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору занимающихся и других мероприятий;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по спортивной подготовке занимающихся.

2.5. В расчет оплаты труда тренерского состава необходимо включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом «подушевой» системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При "подушевом" методе, расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Д_о = О_б \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + n_n \times k_n) / 100$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения,

$n_1, n_2, \dots, n_n$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$k_1, k_2 \dots k_n$ - расчетные нормативы за подготовку одного занимающегося по каждому этапу (периоду) подготовки,

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося и для работы с группой приведены в приложении 2, так же в приложении 2 при реализации программы спортивной подготовки в области физической культуры и спорта, определена наполняемость групп и определен максимальный объем тренировочной нагрузки.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требо-

ваний к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам должностей производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников.

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, образующие оклад по квалификационным уровням работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению. Размер оклада по квалификационным уровням рассчитывается как произведение оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

2.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения с учетом условий труда.

2.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 N 182 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях".

3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к должностным окладам, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.3. Работникам учреждения могут быть произведены следующие выплаты компенсационного характера:

№	Выплаты компенсационного характера	Размер в процентах к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4 до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми клима-	Устанавливаются в соответствии

	тическими условиями	с трудовым законодательством
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) увеличение объема работы, расширение зон обслуживания	по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работ
4.	Доплата за сверхурочную работу	Устанавливается в соответствии с трудовым законодательством
5.	Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни	Устанавливается в соответствии с трудовым законодательством
6.	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы
7.	Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в детских оздоровительных лагерях	15%
8.	Доплата руководителям, заместителям руководителей и специалистам загородных оздоровительных лагерей, расположенных в сельской местности	25%

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009 № 182 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях", коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и настоящим Положением.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение программ спортивной подготовки;
- за качество спортивной подготовки;
- за призовые места на официальных спортивных соревнованиях;

Решение об установлении стимулирующих принимается на основании занятого занимающимся места в соревнованиях (протокола соревнований) и приказа руководителя учреждения (в пределах фонда оплаты труда) и действует в течение одного года с момента установления.

Стимулирующие выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке занимающегося по боксу высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного занимающимся спортивного результата (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих между-

народных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Стимулирующие выплаты по тайскому боксу, как виду спорта, включённому во Всероссийский реестр видов спорта, устанавливаются в размере 50% от базового оклада за обеспечение высококачественного тренировочного процесса (на основании Приказа Минспорта, туризма и молодёжной политики РФ от 17 марта 2010 г. №197 «О внесении изменений в приказ Министерства спорта, туризма и молодёжной политики РФ от 28.12.2009 №1273»).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника занимающийся улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- тренерам, инструкторам-методистам за работу в учреждении олимпийского резерва (15%);

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей:
- для бухгалтера и экономиста в следующих размерах:
 - сложность выполняемой работы – 50%;
 - сложность выполняемой работы и наличие стажа работы по соответствующей должности более 3 лет – 100%;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий;
- за выполнение муниципального задания учреждением;
- за результативное участие в подготовке занимающегося (Приложение 5);
- за квалификационную категорию:
- высшая квалификационная категория – 50%;
- первая квалификационная категория – 30%;

Коэффициент квалификации по должностям спортсменов, спортсменов-инструктор устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания):

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призёр официальных международных спортивных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 3

- за почётные звания:

- работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов

"народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; работникам учреждений, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; заслуженный работник - 20%;

- работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия, - 10%.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава организации, сохранения преемственности и тренерских традиций. Выплата стимулирующего характера за стаж работы устанавливается тренерам за стаж тренерской работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в спортивных организациях. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

- стаж работы в учреждении свыше 5 лет - 20%;

- стаж работы в учреждении от 3 до 5 лет - 15%;

- стаж работы в учреждении от 1 до 3 лет - 10%.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к тренировочному году;

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплаты молодым специалистам (в течении первых 3-х лет работы после окончания СУЗа и (или) ВУЗа) и наставникам:

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту;

- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

4.6. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в локальном акте учреждения. Объем стимулирующих выплат может быть

увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

4.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются решением комиссии, состав и порядок которой утверждается локальным актом учреждения, и утверждаются локальным актом учреждения.

4.8. При отсутствии или недостатке бюджетных, или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$$O = 3П_{\text{ср}} \times N \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

$3П_{\text{ср}}$ - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Управления, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Управления;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$3П_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ} \times n}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловлен-

ных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

5.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня. Критерии отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения, определены в приложении 3 Положения.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителя учреждения:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Управлением по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя. Порядок распределения средств фонда стимулирования руководителя осуществляется на основании приложения 4 к настоящему Положению.

Заместителям и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер стимулирования заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера).

5.8. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятель-

ности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4;

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения образования ежегодно утверждается руководителем учреждения.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168.

6.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

6.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера в размере, утвержденном локальным актом учреждения.

6.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

6.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов учреждения.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

ПКГ	Квалификаци- онные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер долж- ностного оклада (руб.)
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н)			
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 1 уровня	2 квалификаци- онный уровень	Спортсмен-ведущий	4507
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня	1 квалификаци- онный уровень	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	4747
	2 квалификаци- онный уровень	Инструктор методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	5174
	3 квалификаци- онный уровень	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	5459
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н)			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификаци- онный уровень	Делопроизводитель, секретарь	4292
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификаци- онный уровень	Администратор, инспектор по кадрам	4747
	2 квалификаци- онный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5174
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификаци- онный уровень	Бухгалтер; экономист; инженер-программист (программист); инженер; специалист по кадрам, инженер по ремонту	5516

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Руководитель филиала, другого обособленного структурного подразделения.	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №248н)			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений	4273
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4292
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 №526)			
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала служащих первого уровня»	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5459
ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационный уровень	Врачи -специалисты	5459
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор, дежурный администратор, инструктор по плаванию,	5516
		старший тренер	5459

НОРМАТИВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ

Этап спор-тивной подго-товки	Период	Максимальное количество за-нимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировоч-ных занятий в груп-пе (подгруппе), ча-сов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного зани-мающегося	Минималь-ное кол-во занимаю-щихся, че-ловек
ВСМ	Весь период	4	32	39	1
ССМ	Весь период	7	28	24	4
Т(СС)	Свыше двух лет (Т-2)	12	18	15	10
	До двух лет (Т-1)	12	12	9	10
НП	Свыше года (НП-2)	15	9	6	12
	До одного года (НП-1)	15	6	3	12

Сокращения, используемые в Приложении 2:

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

Приложение 3 к Положению об оплате труда
работников МАУ «СШОР №11» г. Улан-Удэ

Критерии

**отнесения муниципальных учреждений к уровням, используемым для определения
должностного оклада руководителя**

№	Тип учреждения	Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей, по сумме баллов			
		1	2	3	4
1	Спортивные школы олимпийского резерва, спортивные школы	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

Отнесение учреждения к одному из четырех уровней по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Объемные показатели

№	Наименование	Условия	Количество баллов
1	Количество занимающихся спортсменов в учреждениях: - многопрофильных - однопрофильных - оздоровительных лагерях	за каждого занимающегося	 0,3 0,5 0,5
2	Количество работников в учреждении: - общее количество - 1 категория - высшая категория	за каждого работника дополнительно, имеющего категорию	 1 0,5 1
3	Наличие групп: - Этап начальной подготовки; - Тренировочный этап (этап спортивной специализации) - Этап совершенствования спортивного мастерства - Этап высшего спортивного мастерства	за каждого занимающегося за каждого занимающегося за каждого занимающегося за каждого занимающегося	 1 1,5 2,5 4,5
4	Наличие спортивной площадки, стадиона	за каждый вид	15

	на и других спортивных сооружений		
5	Качество спортивной подготовки (наличие победителей, призеров олимпиад, соревнований)	за каждого победителя и призера олимпиад, соревнований: - городского уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня - международного уровня	 0,5 2 3 5
6	Наличие столовой, медкабинета, здравпункта, оздоровительно-восстановительного центра	за каждый вид	15
7	Наличие автотранспорта на балансе	за единицу	3
8	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и пр.)	за каждый объект	30
9	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
10	Участие в организации и проведении районных и городских спортивно-массовых мероприятий, соревнований	- 1 - 2 мероприятия в год районного уровня - 3 и более районных или 1 - 2 городских мероприятия - 3 и более городских мероприятий	 5 10 15
11	Организация летнего отдыха		20
12	Содержание, ремонт и обслуживание эл. узла	за каждый показатель	20
13	Проведение текущего ремонта, обеспечение сохранности здания		20
14	Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности (противопожарные, сан.-гигиенические мер-я)		20
15	Организация дополнительных платных услуг		20
16	Обеспечение тренировочно-соревновательного процесса современными техническими средствами (ком-		20

	пьютер, проектор, телевизор)		
17	Наличие собственных площадей для проведения занятий		10
18	Отдаленность учреждений от центра города		20
19	Организация делопроизводства (при отсутствии ставки секретаря)		20

Положение

О стимулирующих выплатах руководителя учреждения

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования и спорта.

1.2 Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем:

- на стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя;
- на стимулирование руководителю, имеющему почетные звания;
- на стимулирование за результативное участие в подготовке занимающегося (команды).

1.3. На стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя формируется фонд стимулирования руководителя учреждения (далее - фонд стимулирования), в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя определяется ежегодно и утверждается нормативным локальным актом Управления.

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя - 70%;
- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителей учреждений - 30%.

1.4. В соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ» от 14 сентября 2017 г. № 284 руководителям, имеющим почетные звания, устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- 30% - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации";
- 20% - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и др. почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;

- 10% - почетные звания Республики Бурятия, соответствующие профилю учреждения.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший процент, (проценты не суммируются).

1.5. Условия выплат стимулирующего характера за результативное участие в подготовке занимающегося (команды) установлены в Приложении 5 настоящего Положения. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы определяет Учредитель и утверждает приказом.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат, состоящей из представителей учредителя (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждается нормативным локальным актом учредителя.

2.2 Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных выплат руководителю являются критерии, предусмотренные в таблице №1.

2.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о поощрении руководителей.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Комиссии).

2.5. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.6. Денежные средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, направляются на выплату премии по результатам работы за год. Премия устанавливается за качественный, добросовестный, эффективный труд при выполнении показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
 - участие и проведение спортивно-массовых мероприятий;
 - соблюдение финансовой дисциплины, своевременное и достоверное предоставление отчетности;
 - инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

Критерии стимулирования руководителей

Таблица №1

№	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1.	Спортивно-воспитательная деятельность (30%)	- выполнение программ спортивной подготовки (20); - количество занимающихся, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов от запланированного количества (оценивается 1 раз в год) - (30); - результаты выступления занимающихся на соревнованиях по сравнению с прошлым периодом (30); - участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ (10)
2.	Создание условий для осуществления спортивно-воспитательного процесса (20%)	- материально-техническая, ресурсная обеспеченность тренировочного процесса (спортивное оборудование, информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса) - (30); - наличие используемых в тренировочном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - (20); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10); - обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); - эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20)
3.	Работа с кадрами	- укомплектованность тренерскими кадрами, их качественный

	(10%)	состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) - (30); - создание условий для повышения профессионального мастерства тренеров (20); - стабильность тренерского коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации тренеров (25)
4.	Социальная деятельность (10%)	- сохранность контингента занимающихся, снижение (отсутствие) пропусков занимающимися занятий без уважительной причины - (25); - организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий - (15); - работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват занимающих, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе - (25); - высокий уровень организации каникулярного отдыха занимающихся (10); - совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15); - работа с родителями детей группы риска (10)
5.	Управленческая деятельность (20%)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства РФ при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) - (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения - (20); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг - (25); - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) - (15)
	Сохранение здоро-	- организация и проведение мероприятий, способствующих со-

вья занимающихся в учреждении (10%)	хранению и восстановлению психического и физического здоровья занимающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) - (40); - высокий коэффициент сохранения здоровья занимающихся - (20); - показатели травматизма занимающихся и сотрудников во время тренировочного процесса - (25); - организация тренировок детей с отклонениями в развитии (15)
--	--

**ВЫПЛАТЫ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норма- тива оплаты труда в % от ставки зарабо- тной платы, тре- нера- преподавателя за подготовку одного занима- ющегося (ко- манды)	Размер стимулирующей вы- платы в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подго- товку и (или) участие в под- готовке одного занимающе- гося (команды)	
				тренерско- преподава- тельскому составу (бри- гадный ме- тод)	руководите- лям и иным специали- стам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, пер- венство Европы, Всемир- ная универсиада, Юноше- ские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные	1	до 60	до 6	до 3

	международные спортивные соревнования	2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
2.5.	Чемпионат федерального округа	1	до 60	до 6	----
		2 - 3	до 40	до 4	----
2.6.	Первенство федерального округа	1	до 40	до 4	----
		2 - 3	до 20	до 2	----
2.7.	Чемпионат и первенство субъекта РФ	1	до 20	до 2	----