|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| УтвержденныйАДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАРГУЗИНСКИЙ РАЙОН»**ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |  | «БАРГАЖАНАЙ АЙМАГ» НЮТАГАЙ ЗАСАГАЙ БАЙГУУЛАМЖЫН ЗАХИРГААН**ТОГТООЛ** |
|  |   |
| **от « 20 » марта 2019 года № 140****Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по физической культуре и спорту**  |

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений по физической культуре и спорту, приведения ее в соответствие с федеральным законодательством, в соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации постановляю:

 1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по физической культуре и спорту (Приложение ).

 2. Контроль исполнения настоящего постановления возлагаю на первого заместителя руководителя Администрации муниципального образования «Баргузинский район» (Б.Б.Цыбиков).

 3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

 Глава

МО «Баргузинский район» А.Л.Балуев

Подг:

Т.В.Пасынкова

8(30131)42294

Приложение

к Постановлению

Администрации

МО «Баргузинский район»

от 20 марта 2019 N 140

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

 **ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании  [ст.144](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=314838&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=693&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации,  приказа Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018г. №730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", постановления Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения", постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях", Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, доведенные письмом Минспорта РФ от 12.05.2014 №ВМ-04-10/2554.

 1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУ «Баргузинская спортивная школа», МБУ «Усть-Баргузинская спортивная школа», и является основой для разработки локальных актов об оплате труда учреждений.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного [справочника](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=92907&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=97378&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12;

д) мнения представительного органа работников.

1.6. 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, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем учреждения и согласовывается с учредителем.

1.8. Индексация заработной платы работников производится в порядке и сроки, установленные распоряжением Главы Республики Бурятия (постановление Правительства Республики Бурятия от 20.10.2014г. №510 «Об утверждении порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений).

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. 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.

2.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. [Перечень](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100125&fld=134) должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам должностей производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 27.02.2012 [N 165н](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=127516&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 05.05.2008 [N 216н](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=125537&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 [N 247н](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=84164&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 [N 248н](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=79570&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих.

2.6. Установить повышающий коэффициент квалификации за наличие спортивных званий и разрядов к окладу в размере от 1 до 1,15. Размер оклада по квалификационным уровням рассчитывается как произведение оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

2.7. Рекомендуемые [размеры](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100161&fld=134) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.7. При разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждения предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в [отраслевом соглашении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=298167&rnd=E63DECC0B64E61C70B47B35B9B95E854&dst=100003&fld=134) по организациям в сфере физической культуры и спорта, заключенном между Министерством спорта Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

2.8. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

2.8.1. За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.8.2. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

2.8.3. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.8.4. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

2.8.5. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

2.8.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера с разрешения работодателя по основному месту работы.

2.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 3](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100038&fld=134) Положения с учетом условий труда.

2.11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [разделом 4](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100071&fld=134) 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.

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 учреждений производятся следующие выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | 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 климатическими условиями | Районный коэффициент -30%Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях -50% |
| 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) | 20% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы |

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, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**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;

тренерам, инструкторам-методистам за работу в учреждениях олимпийского резерва.

**4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:**

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

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 спортсмена;

за квалификационную категорию;

за почетные звания.

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

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава организации, сохранения преемственности и тренерских традиций. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

**НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Наименование выплаты | Размер в процентах к должностному окладу |
| 1 | Стаж работы от 1 года до 5 лет | 10 |
|  | Стаж работы от 5 до 10 лет | 15 |
| 2 | Стаж работы от 10 до 15 лет | 20 |
| 4 | Стаж работы свыше 15 лет | 30 |

4.5. **Стимулирующие выплаты при первичном трудоустройстве:**

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) в размере до 50%.

**4.6. Выплаты за почетные звания и ученые степени:**

Опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами специалистам, перешедшим в область физической культуры и спорта;

Специалистам, перешедшим из отрасли "Образование" в отрасль "Физическая культура и спорт", сохраняются выплаты за ведомственные звания и награды;

За ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям.

**НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование почетного звания | Размер в процентах к должностному окладу |
| 1 | Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации | 50 |
| 2 | Заслуженный мастер спорта России | 100 |
| 3 | Заслуженный мастер спорта СССР | 100 |
| 4 | Заслуженный тренер России | 100 |
| 5 | Заслуженный тренер СССР | 100 |
| 6 | Почетный спортивный судья России | 50 |
| 7 | Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации | 100 |
| 8 | Мастер спорта России международного класса | 50 |
| 9 | Мастер спорта СССР международного класса | 50 |
| 10 | Гроссмейстер России | 50 |
| 11 | Гроссмейстер СССР | 50 |
| 12 | Отличник физической культуры и спорта | 20 |
| 13 | Ведомственные награды и звания Российской Федерации | 20 |
| 14 | Ведомственные награды и звания Республики Бурятия | 10 |
| N | Наименование выплаты | Размер в процентах к должностному окладу |
| 1 | Ученая степень "кандидат наук" | 50 |
| 2 | Ученая степень "доктор наук" | 100 |

4.7.Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

4.8. 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.

4.9. Работникам учреждений, связанных работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

4.10. Надбавка за классность устанавливается в соответствии с локальным нормативно-правовым актом учреждения о присвоении классности водителям в следующих размерах:

для водителей 1 класса - 25 процентов;

для водителей 2 класса - 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, исчисляется в процентах от оклада со дня возникновения права на ее назначение, и указанное исчисление надбавки за классность не образует новый оклад.

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

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителей, его заместителей 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 (от 1 до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

О = ЗПср x N x K, где:

О - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср - 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 Учреждения;

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.

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

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

5.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

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

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня.

**КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К УРОВНЯМ,**

**ИСПОЛЬЗУЕМЫМ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

**РУКОВОДИТЕЛЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Тип учреждения | Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей, по сумме баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, детские юношеские спортивные школы | Свыше 350 | До 350 | До 250 | До 150 |

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

Объемные показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество обучающихся спортсменов в учреждениях: | за каждого обучающегося |   |
| - многопрофильных | 0,3 |
| - однопрофильных | 0,5 |
| - оздоровительных лагерях | 0,5 |
| 2 | Количество работников в учреждении: | за каждого работника дополнительно, имеющего категорию |   |
| - общее количество | 1 |
| - 1 категория | 0,5 |
| - высшая категория | 1 |
| 3 | Наличие: |   |   |
| - спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| - учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося | 0,5 |
| - групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося | 2,5 |
| - групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 4,5 |
| 4 | Наличие спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 5 | Качество обучения (наличие победителей, призеров олимпиад, соревнований) | за каждого победителя и призера олимпиад, соревнований: |   |
| - районного уровня | 0,5 |
| - республиканского уровня | 2 |
| - всероссийского уровня | 3 |
| - международного уровня | 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 | 5 |
| - 3 и более районных или 1 - 2 городских мероприятия | 10 |
| - 3 и более городских мероприятий | 15 |
| 11 | Организация летнего отдыха |   | 20 |
| 12 | Содержание, ремонт и обслуживание эл. узла |   | 20 |
| 13 | Проведение текущего ремонта, обеспечение сохранности здания | за каждый показатель | 20 |
| 14 | Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности (противопожарные, сан.-гигиенические мер-я) |   | 20 |
| 15 | Организация дополнительных платных услуг |   | 20 |
| 16 | Обеспечение воспитательно-образовательного, тренировочно-соревновательного процесса современными техническими средствами (компьютер, проектор, телевизор) |   | 20 |
| 17 | Наличие собственных площадей для проведения занятий |   | 10 |
| 18 | Отдаленность учреждений дополнительного образования от районного центра  |   | 20 |
| 19 | Организация делопроизводства (при отсутствии ставки секретаря) |   | 20 |

 Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей спортивных учреждений:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам 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 учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя. Порядок распределения средств фонда стимулирования руководителей осуществляется на основании приложения N 3 к настоящему Положению.

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 деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя) определяется в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RZB&n=208761&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100010&fld=134) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.10. Руководителю учреждения разрешается совмещать тренерскую работу не более чем 0,5 ставки.

 5.11. Руководителю учреждения необходимо обеспечить представление учредителю не позднее 1 мая года, следующего за отчетным, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Баргузинский район» от 30.11.2018г. №716 « Об установлении порядка представления информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Администрации муниципального образования «Баргузинский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации муниципального образования «Баргузинский район».

Приложение N 1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений по физической

культуре и спорту

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ**

**И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

|  |  |
| --- | --- |
| N п/п | Наименование должности |
| 1 | Административно-управленческий персонал |
| 1.1 | Директор |
| 1.2 | Заместитель директора |
| 1.3 | Главный бухгалтер |
| 2 | Вспомогательный персонал |
| 2.1 | Бухгалтер |
| 2.2 | Экономист |
| 2.3 | Заведующий хозяйством |

Приложение N 2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений по физической

культуре и спорту

**Размеры окладов работников физической культуры и спорта**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

**и профессий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры окладов (утверждены постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620) (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту | 4747 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер | 4747 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 4747 |

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений; уборщик территорий, сторож (вахтер), дворник | 4273 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4292 |

**Должности, не включенные в профессионально-квалификационные**

**группы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности** | **Рекомендуемый оклад** |
| Старший тренер | 4747 |
| Старший тренер спортивной сборной команды | 5516 |
| Тренер спортивной сборной команды | 5516 |
| Главный тренер | 6956 |
| Главный тренер спортивной сборной команды | 6956 |
|  |  |

Приложение N 3

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

 учреждений по физической

культуре и спорту

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений, 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 спортсмена (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 учредителя.

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. Руководителям, имеющим почетные звания, устанавливается надбавка 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 спортсмена (команды) установлен в [таблице N 2](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100447&fld=134). Размер стимулирующей выплаты по итогам работы определяет учредитель и утверждает приказом. Стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат). Если в период действия установленной стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителей 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](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLBR355&n=50675&rnd=06D4A70400E0B92FDD539D85ADE6CA10&dst=100425&fld=134), предусмотренные в таблице N 1.

2.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. 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.

Премиальные выплаты по итогам года выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

Таблица N 1

Критерии стимулирования руководителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Направление деятельности | Критерии (баллы) |
| 1. | Образовательно-воспитательная деятельность (30%) | - выполнение дополнительных общеобразовательных программ (10);- выполнение программ спортивной подготовки (20);- количество обучающихся (спортсменов), выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов от запланированного количества (оценивается 1 раз в год) (30);- результаты выступления обучающихся (спортсменов) на соревнованиях по сравнению с прошлым периодом (30);- участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ (10) |
| 2. | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%) | - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного (тренировочного) процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного (тренировочного) процесса) (30);- наличие используемых в образовательном (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 (10%) | - укомплектованность кадрами, их качественный состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30);- создание условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников (20);- стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов (25);- работа по повышению квалификации кадров (25) |
| 4. | Социальная деятельность (10%) | - сохранность контингента обучающихся (спортсменов), снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (спортсменами) 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 обучающихся (спортсменов), состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (25);- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся (спортсменов) (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 Российской Федерации 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 здоровья обучающихся (спортсменов) в учреждении (10%) | - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (спортсменов) (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) (40);- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся (спортсменов) (20);- показатели травматизма обучающихся (спортсменов) и сотрудников во время учебного (тренировочного) процесса (25);- организация обучения (тренировок) детей с отклонениями в развитии (15) |

Таблица N 2

Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке

спортсмена (команды)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место | % к окладу руководителя |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1. | Олимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | до 10 |
| 2 - 3 | до 8 |
| 4 - 6 | до 5 |
| участие | до 4 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), Чемпионат Европы | 1 | до 8 |
| 2 - 3 | до 5 |
| 4 - 6 | до 4 |
| участие | до 3 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), Первенство мира | 1 | до 5 |
| 2 - 3 | до 4 |
| 4 - 6 | до 3 |
| участие | до 2 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, Первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 4 |
| 2 - 3 | до 3 |
| 4 - 6 | до 2 |
| участие | до 1 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 3 |
| 2 - 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 1 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 5 |
| 2 - 3 | до 4 |
| 4 - 6 | до 3 |
| участие | до 2 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 4 |
| 2 - 3 | до 3 |
| 4 - 6 | до 2 |
| участие | до 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 3 |
| 2 - 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 1 |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 2 |
| 2 - 3 | до 1 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды) занявших места: на Чемпионате России; на Кубке России | 1 | до 5 |
| 2 - 3 | до 4 |
| 4 - 6 | до 3 |
| участие | до 2 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 4 |
| 2 - 3 | до 3 |
| 4 - 6 | до 2 |
| участие | до 1 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 3 |
| 2 - 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 1 |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 2 |
| 2 - 3 | до 1 |