

Собрание депутатов города Троицка

Челябинской области

Пятый созыв

Двадцать седьмое заседание

**Р Е Ш Е Н И Е**

от 29.06.2017г. № 103

г. Троицк

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреж-дения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Троицка от 04.12.2014 г. № 638 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Троицка» и в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности бюджетных и автономных учреждений по оказанию муниципальных услуг, повышению качества муниципальных услуг и результативности деятельности указанных учреждений Собрание депутатов города Троицка

РЕШАЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка.

2. Настоящее решение опубликовать в газете «Вперёд».

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2017 года.

Председатель Собрания

депутатов города Троицка В.Ю. Чухнин

Глава города Троицка А.Г. Виноградов

ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания

депутатов города Троицка

от 29.06.2017г. № 103

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по

спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее - Положение) разработано в соответст-вии с трудовым законодательством, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области от 21.04.2016 г. № 21-Ю «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу на новую систему оплаты труда работников учреждений спортивной подготовки», постановлением администрации города Троицка от 04.12.2014 г. № 638 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Троицка» и другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Троицка, регулирующими условия оплаты труда.
2. Положение включает в себя:
3. размеры должностных окладов (окладов) по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих муниципального бюджетного образова-тельного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области»;
4. перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. условия оплаты труда директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера директора муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
6. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области» (далее - муниципальное учреждение) устанавливается настоящим Положением.
7. Оплата труда работников муниципального учреждения (далее - работники) производится за счет средств бюджета города, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
8. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:
9. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
10. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
11. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
12. государственных гарантий по оплате труда;
13. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
14. перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
15. рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
16. мнения представительного органа работников муниципального учреждения.
17. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.
18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

2. Основные условия оплаты труда

1. Оплата труда работников включает: должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или направлению подготовки (специальности).

Когда по условиям труда работников муниципального учреждения в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Работникам муниципального учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом директора муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Для расчета заработной платы тренерскому составу по спортивной подготовке директор муниципального учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационные списки.
2. Продолжительность рабочего времени в неделю на ставку заработной платы, составляет норму часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 20 часов, так же в рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности, помимо тренерской работы, включается индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностям - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.
3. Оплата труда тренерского состава по спортивной подготовке включает в себя должностной оклад соответствующего квалификационного уровня профессионального стандарта в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
4. Расчет должностного оклада при «почасовом» методе (До) производится по формуле:

До = Об x Кн / 20 x S

где, Об - оклад (должностной оклад) соответствующего квалификационного уровня профессионального стандарта в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий,

S - коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений - 1,00;

для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;

для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

Расчет должностного оклада при «подушевом» методе с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) производится по формуле:

До = Об x (n1xk1xv1+ n2xk2xv2……+ nnxknxvn)/100 x Ks x S

где, Об - оклад (должностной оклад) соответствующего квалифи-кационного уровня профессионального стандарта в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

n1, n2….nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2…kn - расчетные нормативы на подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки установлены в приложении 3 к настоящему Положению;

v1, v2….vn - коэффициенты участия тренера (по виду спорта, спортивной дисциплине) в реализации тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу спортивной подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе спортивной подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1;

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми - 0,9;

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми - 0,8;

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

1. отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);
2. в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;
3. в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

S - коэффициент специализации:

1. для неспециализированных отделений - 1,00;
2. для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;
3. для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

Расчет должностного оклада при «групповом» методе (До) производится по формуле:

До = Об x (g1 x r1 x v1 + g2 x r2 x v2+ gn x rn x vn ) x Ks x S

где, Об - оклад (должностной оклад) соответствующего квалификационного уровня профессионального стандарта в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

base_32851_178882_18 - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

base_32851_178882_19 - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

base_32851_178882_20 - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины)

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks):

- для фигурного катания - 1,0;

- для хоккея с шайбой - 0,9;

S - коэффициент специализации:

1. для неспециализированных отделений - 1,00;
2. для специализированных отделений, не включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,10;
3. для специализированных отделений, включенных в Перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский» - 1,15.

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования муниципального учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами муниципального учреждения.

В случае одновременной работы двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта) либо в соответствии с федеральными государственными стандартами, или федеральными государственными требованиями, тарифицирование таких работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:
2. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников с учетом отработанного времени, а у тренерского состава к должностным окладам (окладам), рассчитанным по одному из методов, согласно пункту 13 настоящего Положения или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.
6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в виде надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 100 процентов должностного оклада работника.

На момент введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее по итогам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест.

Директор муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяется.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки, доплаты, премии.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения, не начисляется.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
2. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
3. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
4. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
5. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
6. повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
7. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

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

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего директора его штатному заместителю не производятся.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
2. выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников муниципального учреждения:

* работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:
* тренерам (прежде всего первому тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена (команды), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских федеральных спортивных соревнованиях, соревнованиях субъектов Российской Федерации, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;
* заместителям директора муниципального учреждения, осуществ-ляющим спортивную подготовку, непосредственно отвечающим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских федеральных спортивных соревнованиях, соревнованиях субъектов Российской Федерации;
* иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена (команды), достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских федеральных спортивных соревнованиях, соревнованиях субъектов Российской Федерации;

1. выплаты за качество выполняемых работ;
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
4. премиальные выплаты по итогам работы;
5. выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
6. надбавка молодым специалистам.
7. Выплаты стимулирующего характера работникам, размеры, порядок и условия их назначения установлены в приложении 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.
8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы, утвержденными директором муниципального учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
9. Выплаты стимулирующего характера, указанные в приложении 2 настоящего Положения, производятся по решению директора муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором муниципального учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников с учетом отработанного времени, а у тренерского состава - к должностным окладам (окладам), расчитанным по одному из методов, согласно пункту 13 настоящего Положения, в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.
2. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются по результатам работы за месяц с целью поощрения работников.

Основными показателями премирования работников являются:

1. положительные результаты деятельности муниципального учреждения;
2. инициатива, активность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. обеспечение сохранности муниципальной собственности;
4. соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
5. соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
6. другие показатели.
7. При наличии экономии по фонду оплаты труда дополнительно могут быть выплачены следующие виды премий:
8. по итогам работы за месяц;
9. по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
10. единовременные премии.
11. Единовременные премии производятся:

* за многолетний добросовестный труд;
* за добросовестное исполнение служебных обязанностей;
* в связи с юбилейными датами 50,60 лет и каждые последующие 5 лет;
* в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками;
* по другим условиям.

1. Выплата премии работникам производится за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада (оклада) с учетом персональной надбавки (доплаты), выплачиваемой за совмещение должностей, увеличения объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также может производиться в процентах от месячной оплаты труда или в абсолютной сумме.
2. Выплата премии конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничена.
3. Премии выплачиваются в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу премии выплачиваются за фактически отработанное время.

Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности и по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляются премии в период нахождения работника на больничном, в отпуске по беременности и родам, отпуске без сохранения заработной платы и за период курсового обучения.

Условия снижения или лишения премии.

Основанием для невыплаты работнику премии полностью или частично являются:

1. невыполнение должностных обязанностей;
2. несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение заданий, поручений директора;
3. несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности;
4. нарушение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка.

Снижение размеров премии и лишение выплаты премии производится в том расчетном периоде, в котором были допущены нарушения в работе. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

1. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью проработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим федеральным законодательством, локальными нормативными документами муниципального учреждения, должна быть предусмотрена специальная выплата до минимального размера оплаты труда за счет средств бюджета города, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда.
2. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может оказываться материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом муниципального учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Условия оплаты труда директора учреждения,

его заместителя, главного бухгалтера

1. Заработная плата директора муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размер должностного оклада (оклада) директора муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и устанавливается Управлением по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка. Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается Управлением по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка, в кратности до 7.

Показатели оценки сложности у директора муниципального учреждения устанавливаются Управлением по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка.

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

Директор муниципального учреждения обязан предоставить в Управление по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка в установленном порядке справку о средней заработной плате основных работников, возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет директор муниципального учреждения.

1. Должностные оклады (оклады) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.
2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора муниципального учреждения устанавливаются Управлением по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка за выполнение целевых значений показателей муниципального задания учреждению в текущем финансовом году.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области или актами органов местного самоуправления города Троицка.

Выплаты стимулирующего характера заместителей директора муниципального учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором муниципального учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера директора муниципального учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности данного учреждения, не может превышать 30 тысяч рублей в месяц.

7. Заключительные положения

1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. 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 трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из бюджета города Троицка, за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципального учреждения является расходным обязательством города Троицка и осуществляется из средств бюджета города Троицка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюд-жетного образовательного учреж-дения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Размеры должностных окладов (окладов) по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Должностной оклад  (рублей) |
| Должности специалистов и служащих | | |
|  | Делопроизводитель | 1733,00 |
|  | Администратор | 2126,00 |
|  | Инструктор по спорту | 2126,00 |
|  | Заведующий хозяйством | 2567,00 |
|  | Хореограф | 2567,00 |
|  | Фельдшер | 3103,00 |
|  | Бухгалтер | 3670,00 |
|  | Программист | 3670,00 |
|  | Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений | 3670,00 |
|  | Инженер-энергетик | 3670,00 |
|  | Специалист по кадрам | 3670,00 |
|  | Специалист по охране труда. | 3670,00 |
|  | Специалист в сфере закупок | 3670,00 |
|  | Юрисконсульт | 3670,00 |
|  | Врач | 3969,00 |
|  | Тренер | 4515,00 |
|  | Старший тренер | 4930,00 |
|  | Главный инженер | 4930,00 |
| Профессии рабочих | | |
|  | Гардеробщик | 1575,00 |
|  | Дворник | 1575,00 |
|  | Приемщик пункта проката | 1575,00 |
|  | Контролер-кассир | 1575,00 |
|  | Сторож | 1575,00 |
|  | Уборщик производственных и служебных помещений | 1575,00 |
|  | Заточник | 1575,00 |
|  | Кладовщик | 1575,00 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 1733,00 |
|  | Машинист машин по обслуживанию спортивных сооружений | 2126,00 |
|  | Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов | 2126,00 |
|  | Машинист холодильных установок | 2567,00 |
|  | Машинист вентиляционной и аспирационной установок | 2567,00 |
|  | Слесарь-сантехник | 2835,00 |
|  | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электро-оборудования. | 2835,00 |
|  | Слесарь ремонтник | 3103,00 |
|  | Слесарь по ремонту автомобилей | 3103,00 |
|  | Водитель автобуса | 3145,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюд-жетного образовательного учреж-дения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Перечень, размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного

образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка

Челябинской области»

Таблица 1. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер стимулирующей выплаты в % к должност-ному окладу (окладу) тренера за результатив-ную подготовку одного спортсмена (команды) | Размер стимулирующей выплаты в % к должност-ному окладу (окладу), за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) |
| Директор и иные работники муници-пального учреждения |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | | |
| 1.1. | Олимпийские игры,  чемпионат мира | 1 | до 200 | до 10 |
| 2 - 3 | до 160 | до 8 |
| 4 - 6 | до 100 | до 5 |
| участие | до 80 | до 4 |
| 1.2. | Кубок мира  (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 8 |
| 2 - 3 | до 100 | до 5 |
| 4 - 6 | до 80 | до 4 |
| участие | до 60 | до 3 |
| 1.3. | Кубок Европы  (сумма этапов или финал), первенство мира. | 1 | до 100 | до 5 |
| 2 - 3 | до 80 | до 4 |
| 4 - 6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира,  первенство Евро-пы,  Всемирная универ-сиада,  Юношеские Олим-пийские игры,  Европейский юношеский Олим-пийский фестиваль | 1 | до 80 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 1.5. | Прочие официаль-ные международ-ные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 1 |
| участие | - | - |
| 2.1. | Чемпионат России,  Кубок России  (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 5 |
| 2 - 3 | до 80 | до 4 |
| 4 - 6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 2.2. | Первенство России  (среди молодежи),  Спартакиада моло-дежи (финалы) | 1 | до 80 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниор-ки, юноши и де-вушки старшего возраста), Спартакиада спор-тивных школ (фи-налы), Спартакиада уча-щихся (финалы) | 1 | до 60 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 1 |
| участие | - | - |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.4. | Прочие межрегио-нальные и всерос-сийские официаль-ные спортивные соревнования, на-чиная со старшего юношеского воз-раста | 1 | до 40 | до 2 |
| 2 - 3 | до 20 | до 1 |
| 4 - 6 | - | - |
| участие | - | - |
| 3.1. | За подготовку ко-манды (членов ко-манды), занявшей места:  на Чемпионате России;  на Кубке России | 1 | до 100 | до 5 |
| 2 - 3 | до 80 | до 4 |
| 4 - 6 | до 60 | до 3 |
| участие | до 40 | до 2 |
| 3.2. | За подготовку ко-манды (членов ко-манды), занявшей места:  на Первенстве Рос-сии (среди моло-дежи);  на Спартакиаде молодежи (фина-лы) | 1 | до 80 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 2 |
| участие | до 20 | до 1 |
| 3.3. | За подготовку ко-манды (членов ко-манды), занявшей места:  на Первенстве Рос-сии (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста);  на Спартакиаде спортивных школ (финалы);  на Спартакиаде учащихся (фина-лы) | 1 | до 60 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 1 |
| участие | - | - |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.4. | За подготовку ко-манды (членов ко-манды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, на-чиная со старшего юношеского воз-раста | 1 | до 40 | до 2 |

Таблица 2. Размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер повышающего коэффициента |
| высшая квалификационная категория | до 0,8 |
| первая квалификационная категория | до 0,5 |
| вторая квалификационная категория (при наличии) | до 0,3 |

Таблица 3. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального учреждения, осуществляющим спортивную подготовку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирую-щей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Выполнение программ спортивной подготовки | Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы  не менее 80% | до 30 |
| Качество спортивной подготовки | Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)  не менее 50% | до 30 |
| Победы на официальных межрегио-нальных спортивных соревнова-ниях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российс-кой Федерации, федеральных окру-гов | 1 - 3 места | до 40 |
| Победы на официальных региональ-ных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Рос-сийской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Рос-сийской Федерации, а также официальных спортивных сорев-нованиях муниципального, городс-кого уровней | 1 - 3 места | до 40 |
| Интенсивность работы | Выполнение работ, сопряжен-ных с повышенными физи-ческими и психоэмоцио-нальными нагрузками, работ, требующих повышенного внимания и концентрации. | до 100 |

Таблица 4. Размеры выплаты за качество выполняемой работы работникам муниципального учреждения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| На этапе начальной подготовки и на тренировочном этапе  (этап спортивной специализации) | | |
| Стабильность состава занимаю-щихся (контингента), а именно, |  | до 40 |
| при переходе из группы начальной подготовки до одного года сохран-ность контингента | не менее 80% |
| при переходе из этапа начальной подготовки свыше одного года на тренировочный этап сохранность контингента не менее | не менее 70% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства | | |
| Выполнении спортсменом индиви-дуального плана подготовки | не менее 80% | до 40 |
| Победы на официальных межрегио-нальных спортивных соревнова-ниях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российс-кой Федерации, федеральных окру-гов | 1 - 3 места | до 50 |
| Победы на официальных регио-нальных спортивных соревнова-ниях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъек-тов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревно-ваниях муниципального, городского уровней | 1 - 3 места | до 50 |
| Качество выполняемых работ | Надбавка выплачивается:  -за высокое качество выполнен-ной работы с учетом квалифи-кации, инициативы, творчества и применения в работе совре-менных форм и методов орга-низации труда;  - за соблюдение сроков, регла-ментов, стандартов;  - за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетнос-ти;  - за эффективность достигну-тых результатов за определен-ный период работы;  - за подготовку и внедрение ра-циональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | до 100 |

Таблица 5. Размеры выплаты за личный вклад работникам муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Личный вклад работ-ника в достижение эффективности рабо-ты учреждения | Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соот-ветствии с достигнутыми показа-телями оценки эффективности рабо-ты учреждения | до 100 |

Таблица 6. Размеры выплаты работникам за организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Надбавка за организацию и про-ведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авто-ритета и имиджа учреждения | более 10  мероприятий в год | до 100 |

Таблица 7. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим ученую степень, почетное звание, государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР,  За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный тренер СССР» | 50 - 100% |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 40 - 50% |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России»,  «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта СССР»  За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 20 - 40% |
| Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований) | 10 - 20% |
| За наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» | 10 - 20% |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюд-жетного образовательного учреж-дения дополнительного образования «Спортивная школа «Юниор» города Троицка Челябинской области», подведомственного Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Размеры расчетных

нормативов на подготовку одного спортсмена и для работы с группой

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортив-ной подго-товки | Период | Максималь-ное коли-чество занимаю-щихся в одной группе, человек | Максималь-ный объем тренировоч-ных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю | Расчетный норматив на под-готовку одного спортсмена, человек | Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэф-фициенту при почасовом ме-тоде расчета) - расчетные нор-мативы для ра-боты с группой | Минимальное количество спортсменов при «подушевом» методе, уравни-вающее оплату труда с почасо-вым методом расчета (для сравнения), человек | |
| ССМ | Свыше одного года | 8 | 28 | 28 | 1,5 | 3 |
| До одного года | 10 | 24 | 24 | 1,33 | 6 |
| Т(СС) | Углублен-ной спе-циализации (Т-2) | 12 | 18 | 15 | 1,00 | 10 |
| Начальной специализа-ции (Т-1) | 14 | 12 | 9 | 0,67 | 12 |
| НП | Свыше года (НП-2) | 20 | 8 | 6 | 0,44 | 15 |
| До одного года (НП-1) | 25 | 6 | 3 | 0,33 | 20 |
| СО | Весь период | 30 | 6 | 2,2 | 0,33 | 25 |

Сокращения, используемые в таблице:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

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

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

Примечание: Максимальный объем тренировочной нагрузки в группе (подгруппе) часов в неделю в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта и (или) программой спортивной подготовки по виду спорта в конкретном Учреждении должен составлять не более 40 часов в неделю в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.