

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
«МЕДВЕДЕВО МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
РАЙОН» МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
ОБРАЗОВАНИЙЫН
АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ
ПУНЧАЛ



АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «МЕДВЕДЕВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «06» декабря 2017 г. № 1518

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся
в ведении Отдела физической культуры и спорта администрации
Медведевского муниципального района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 18.11.2016 № 517 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства спорта Республики Марий Эл», администрация муниципального образования «Медведевский муниципальный район» постановляет:

1. Ввести новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела физической культуры и спорта администрации Медведевского муниципального района.

2. Утвердить прилагаемые:

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Медведевская спортивная школа»;

- Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Витязь».

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в районной газете «Вести», вступает в силу по истечении 10 дней со дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 г.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Медведевского муниципального района по социальным вопросам.

Глава администрации Медведевского
муниципального района



Д. Окулов

Утверждено
постановлением администрации
Медведевского муниципального
района
от 06.12.2017 г. N 1518

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Медведевская спортивная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Медведевская спортивная школа» (далее по тексту - учреждение), находящегося в ведении Отдела физической культуры и спорта администрации муниципального образования «Медведевский муниципальный район», а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета муниципального образования «Медведевский муниципальный район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования «Медведевский муниципальный район», и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с настоящим положением, коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры премий, компенсационных и стимулирующих выплат, в пределах установленных настоящим положением.

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

В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации,

то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Республики Марий Эл, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и Медведевского муниципального района.

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников.

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Отделом физической культуры и спорта администрации Медведевского муниципального района (далее - учредитель) и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Руководитель учреждения может установить предельную долю оплаты труда работников учреждений, административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

учреждения.

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

11. Увеличение (индексация) заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

12. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя базовые должностные оклады, повышающие коэффициенты к базовым окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

13. Рекомендуемые базовые оклады работников устанавливаются:

а) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; хореограф; тренер	4695
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	4801

б) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", и на основе отнесения

занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь	3807

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	2920
		2 квалификационный разряд	3212
		3 квалификационный разряд	3528
	2 квалификационный уровень		3883
Профессиональная квалификационная группа профессий	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4060

рабочих второго уровня			
		5 квалификационный разряд	4314
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	4569
		7 квалификационный разряд	4822

14. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

15. К размерам базовых должностных окладов предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за почетное звание.

Размер по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового должностного оклада на повышающий коэффициент.

Таблица 4

Размеры повышающих коэффициентов
за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Коэффициенты
Высшая	0,8
Первая	0,5
Вторая	0,3

К работникам, замещающим должность тренера, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренера-преподавателя, до проведения аттестации по должности тренера или до окончания срока действия, по таблице 5.

Таблица 5

Размеры повышающих коэффициентов
за квалификационную категорию
по должности тренер-преподаватель

Квалификационная категория	Коэффициенты
Высшая	0,5
Первая	0,3
Вторая	0,2

Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание,
нагрудный знак

Почетное звание, нагрудный знак	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,5
Заслуженный тренер России	0,5
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,5
Заслуженный мастер спорта России	0,5
Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл	0,35
Заслуженный тренер Республики Марий Эл	0,35
Мастер спорта России международного класса	0,35
Мастер спорта СССР международного класса	0,35
Отличник физической культуры и спорта	0,2

При наличии более одного почетного звания, нагрудного знака коэффициенты не суммируются, для расчета принимается максимальный из коэффициентов.

В случае отсутствия почетного звания у работников физической культуры руководитель учреждения может установить повышающий коэффициент в размере 0,2 к должностному окладу (ставке) работникам, имеющим спортивное звание "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР".

16. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

При начислении стимулирующих и компенсационных выплат для расчета применяется должностной оклад.

III. Стимулирующие выплаты

17. Работникам учреждения (кроме тренеров, руководителя учреждения) устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

18. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждений по показателям эффективности:

сложность и напряженность выполняемой работы- до 50 процентов базового должностного оклада;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50 процентов базового должностного оклада.

20. Выплаты за качество выполняемых работ производятся от 5 до 50 процентов от базового должностного оклада в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (учреждение, занявшее с 1 по 6 места в муниципальном, республиканском смотре-конкурсе по итогам года);

за организацию и проведение республиканских, межмуниципальных, муниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

за выполнение муниципального задания учреждением.

21. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 2 должностных окладов в год.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

22. Работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

Материальная помощь выплачивается в связи:

- с юбилеем 55-летием (женщинам) и 60-летием (мужчинам)- до одного базового должностного оклада;

- с бракосочетанием работника- до одного базового должностного оклада;

- с рождением ребенка- до одного базового должностного оклада;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) до одного базового должностного оклада;

- с лечением, при длительном заболевании (более 2 месяцев)- до одного базового должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения.

IV. Компенсационные выплаты

23. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров

25. Для расчета заработной платы тренеров руководитель учреждения ежегодно на начало тренировочного года и календарного года утверждает тарификационный список согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.

26. Тренер, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующую должность так же, как и тренер, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

27. Оплата труда тренеров включает в себя базовый должностной оклад с учетом подушевой оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При "подушевой" оплате труда по этапам подготовки:

$$O_э = \text{количество занимающихся} \times \text{норматив оплаты труда} \\ \text{в процентном отношении за одного занимающегося} \\ \text{по этапам подготовки}$$

Нормативы оплаты труда тренеров в процентном отношении за одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в таблице 7 настоящего Положения.

**Нормативы оплаты труда тренеров
в процентном отношении за подготовку одного занимающегося
и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю)
по этапам подготовки**

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Максимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (час./нед.)	Нормативы оплаты труда тренерского состава, в процентном отношении за подготовку одного занимающегося		
				группы видов спорта <*>		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный	весь период	30	до 6	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	до одного года	30	в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки	3	3	3
	свыше одного года	24		6	5	4
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	20		9	8	7
	свыше двух лет	16		15	13	11
Спортивного совершенствования	до года	10		24	21	18
	свыше года	8		39	34	29
Высшего спортивного мастерства	весь период	8		49	42	35

Примечание:

1. Норматив оплаты труда тренеров в процентном отношении за

подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процента, но не более 4,5 процента.

2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта,

к II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта),

к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

3. В отдельных видах спорта кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и другие). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

4. При "подушевой" оплате труда норматив оплаты труда устанавливается по фактически подтвержденному спортсменом в течение календарного года спортивному разряду.

5. Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производится по приказу руководителя учреждения, на основании, выполненного объема спортивной подготовки, выполнения установленных контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки). На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний с учетом результатов индивидуального отбора. На тренировочный этап (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при условии выполнения ими контрольно-переводных нормативов и требований в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта. На этап спортивного совершенствования рекомендуется зачислять спортсменов, выполнивших (подтвердивших) спортивный разряд кандидата в мастера спорта, по командным игровым видам спорта - первый спортивный разряд. Перевод по годам спортивной подготовки осуществляется при условии положительной динамики прироста спортивных показателей. На этап высшего спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, имеющих звания мастера спорта России и мастера спорта России международного класса и стабильную динамику спортивных результатов, по командным игровым видам спорта - спортивный разряд кандидата в мастера спорта.

6. Минимальная наполняемость групп по этапам подготовки устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

7. В командных игровых видах спорта максимальная наполняемость группы определяется на основании правил проведения спортивных соревнований.

28. Тренерам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (в процентах от должностного оклада (ставки):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

29. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

за выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы), рекомендуемый размер выплаты - до 50 процентов от должностного оклада (ставки);

за подготовку спортсменов высокого класса - в соответствии с критериями, указанными в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Критерии оценки работы тренеров за подготовку спортсменов
высокого класса по итогам выступления
на международных соревнованиях

	Ранг соревнований	Занятое место	Рекомендуемый размер выплаты, в процентах от должностного оклада (ставки)
1	2	3	4
1.	Официальные международные соревнования среди юношей, juniоров, молодежи в составе сборных команд России	1 - 3 места	до 60
2.	Официальные международные соревнования среди юношей, juniоров, молодежи в составе сборных команд России	участие	до 30
3.	Чемпионат России	1 - 3 места 4 - 6 места	до 80 до 40
4.	Кубок России (финал)	1 - 3 места	до 50
5.	Спартакиада России	1 - 3 места	до 50

6.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1 - 3 места	до 30
7.	Чемпионат Приволжского федерального округа	1 - 3 места	до 30
8.	Первенство Приволжского федерального округа	1 - 3 места	до 20
9.	Чемпионат Республики Марий Эл	1 - 3 места	до 5
10.	Первенство Республики Марий Эл	1 - 3 места	до 5
За подготовку спортсменов, установивших рекорд			
11.	Рекорд Республики Марий Эл		до 5

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы тренеров за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в максимальном размере и действует со дня показанного спортсменом результата в течение одного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня. По игровым командным видам спорта рекомендуется осуществлять выплату за интенсивность и высокие результаты работы в трехкратном размере.

По итогам выступления на международных соревнованиях в чемпионате и первенстве Республики Марий Эл за 1 - 3 места выплата устанавливается только для тренеров спортивных школ олимпийского резерва и спортивных школ при условии выполнения спортсменом спортивных разрядов: не ниже уровня кандидата в мастера спорта - для взрослых; первого спортивного разряда - для молодежи, юниоров; второго спортивного разряда - для юношей, а также при участии в виде (дисциплине) не менее 8 спортсменов (в игровых видах - 10 команд).

30. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями, указанными в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

**Критерии оценки работы тренеров
за качество выполняемых работ**

	Критерии оценки работы тренеров за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, в процентах от должностного оклада (ставки)
1	2	3

I. Критерии оценки работы тренеров спортивных школ

на этапе начальной подготовки

1. Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе) до 5
2. Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе) до 5
3. Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее 60 процентов занимающихся в группе) до 5

на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)

4. Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) до 10
5. Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе) до 10
6. Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) до 20
7. Передача спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена) до 20
8. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Марий Эл (за каждого спортсмена) до 5
9. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) до 50

на этапе совершенствования спортивного мастерства

10. Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств) до 10
11. Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки) до 20
12. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Республики Марий Эл (наличие) до 20
13. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена) до 50

31. Молодым специалистам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

32. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 2 должностных окладов (ставок) в год.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

33. Тренерам в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

Материальная помощь выплачивается в связи:

- с юбилеем 55-летием (женщинам) и 60-летием (мужчинам)- до одного базового должностного оклада;

- с бракосочетанием работника- до одного базового должностного оклада;

- с рождением ребенка- до одного базового должностного оклада;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) до одного базового должностного оклада;

- с лечением, при длительном заболевании (более 2 месяцев)- до одного базового должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи тренерам принимает руководитель учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

32. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

33. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется ежегодно дополнительным соглашением к трудовому договору исходя из средней заработной платы работников учреждения, в зависимости от

сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

34. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 3.

35. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

36. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут устанавливаться по показателям эффективности в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Количе ство процен тов
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	<p>Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил;</p> <p>Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок);</p> <p>Наличие (отсутствие) замечаний, неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений.</p>	до 10%
2.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного	Соответствие (нарушение) созданных в учреждении условий посещения действующим требованиям, в том числе СанПиН, установленным нормативам по обеспечению спортивным инвентарем, экипировкой.	до 10%

	оказания спортивных услуг		
3.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг	<p>Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении;</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления услуг;</p> <p>Наличие (отсутствие) признанных обоснованными жалоб, поступивших от граждан на качество оказания услуг</p>	до 10%
4.	Осуществление инновационной деятельности	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских спортивных технологий по спортивному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	до 5%
5.	Создание попечительского совета в учреждении	Наличие в учреждении попечительского (общественного, наблюдательного) совета и его участие в развитии учреждения	до 10%
6.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление услуг	<p>Отсутствие (наличие) просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода;</p> <p>Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные услуги;</p> <p>Нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи</p>	до 10%
7.	Укомплектованность учреждения	Доля укомплектованности не менее 75%	до 5%

	работниками, непосредственно оказывающими спортивные услуги		
8.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих спортивные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников для тренеров не реже, чем 1 раз в 4 года для иных специалистов и работников - не реже, чем 1 раз в 5 лет	до 10%
9.	Доведение средней зарботной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной зарботной платы в республике	Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной зарботной платы по субъектам Российской Федерации	до 10%
10.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно- управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно- управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	до 5%
11.	Соблюдение целевого соотношения средней зарботной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	до 5%

Стимулирующие выплаты не начисляются руководителю учреждения в следующих случаях:

выполнение муниципального задания менее чем на 85%;

выявление нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;

наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

выявление в учреждении нарушений правил противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил.

Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения принимает учредитель.

37. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

38. Руководителю учреждения и его заместителю в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

Материальная помощь выплачивается в связи:

- с юбилеем 55-летием (женщинам) и 60-летием (мужчинам)- до одного базового должностного оклада;

- с бракосочетанием работника- до одного базового должностного оклада;

- с рождением ребенка- до одного базового должностного оклада;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) до одного базового должностного оклада;

- с лечением, при длительном заболевании (более 2 месяцев)- до одного базового должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и его заместителю принимает учредитель.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Медведевская спортивная
школа»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Отдела физической культуры и спорта администрации
Медведевского муниципального района

«__» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Медведевская СШ»

«__» _____ 201__ г.

Тарификационный список тренеров

в _____
(наименование муниципального бюджетного учреждения)
на _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество	Должность	Должно стной оклад	Число занимающихся на этапах подготовки (человек)/норматив оплаты труда за одного занимающегося (в процентах от должностного оклада) или количество часов тренировочной нагрузки					Итого, проце нтов	Оплата труда по этапам подгото вки, рублей	Выплаты с учетом повышающих коэффициентов				Стиму лирую щие выпла ты, рублей	Компенса ционные выплаты, рублей	Итого оплата труда в месяц, рублей
			До	СО	НП	Т	СС			ВС М	Кк	рублей	Кз			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
									3 x 9	Кк	рублей	Кз	рублей			10 + 12 + 14 + 15 + 16

Заместитель директора _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Медведевская спортивная
школа»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Отдела физической культуры и спорта администрации
Медведевского муниципального района

«__» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Медведевская СШ»

«__» _____ 201__ г.

Расшифровка к тарификационному списку стимулирующих выплат тренеров
в _____
(наименование муниципального бюджетного учреждения)
на _____ 20__ г.

1	2	3	4	Выплаты за качество выполняемых работ		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			10	11
				за выполнение показателей муниципального задания		за подготовку спортсменов высокого класса				
				процентов	рублей	критерии	процентов	рублей		
				5	6	7	8	9		

Заместитель директора _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Утверждено
постановлением администрации
Медведевского муниципального
района
от _____ 2017 г. N__

Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Витязь»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников автономного учреждения физкультурно – оздоровительный комплекс «Витязь» (далее - учреждение).

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовых должностных окладов с учетом тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям директора, специалистов, служащих и рабочих учреждения (далее - работники).

2. Источниками средств на оплату труда являются:

денежные средства из муниципального бюджета, полученные во исполнение муниципального задания;

средства от приносящей доход деятельности, остающиеся в распоряжении учреждения в результате выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в уставе учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

ставки заработной платы, базового должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

4. Размеры выплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников учреждения, определяются в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и закрепляются в локальном нормативном акте, трудовом договоре.

5. Оплата труда категорий работников учреждения, которые не предусмотрены настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

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

7. Увеличение базовых должностных окладов работников учреждения

производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Правительства Республики Марий Эл и Медведевского муниципального района.

II. Порядок и условия оплаты труда

8. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения состоит из окладов, базовых должностных окладов директора, специалистов, служащих и рабочих учреждения с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, не противоречащих законодательству Российской Федерации, согласно фактически отработанному времени.

9. Базовые размеры окладов работников определены с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам:

а) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	6 204
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	6 204
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6 204
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6 204

б) на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	5 500

в) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих":

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; техник;	6 204
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	6 204

наименование «старший».

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный инженер 6204
уровень

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

2 квалификационный главный (инженер) 6 540
уровень

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Базовый должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	6 204
		2 квалификационный разряд	6 204
		3 квалификационный разряд	6 204
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	6 204
		5 квалификационный разряд	6 204
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	6 204
		7 квалификационный разряд	6 204

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

В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом, то указанному работнику производится выплата до минимального размера оплаты труда.

11. Изменение размеров заработной платы в течение года оформляется приказом директора учреждения.

12. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц.

III. Условия оплаты труда директора учреждения

13. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

14. Размер должностного оклада директора учреждения определяется ежегодно дополнительным соглашением к трудовому договору исходя из средней заработной платы работников учреждения.

15. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

16. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

17. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об установлении стимулирующих выплат директору учреждения принимает учредитель.

18. Директору учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи директору принимает учредитель.

Материальная помощь выплачивается в связи:

- с юбилеем 55-летием (женщинам) и 60-летием (мужчинам)- до одного базового должностного оклада;

- с бракосочетанием работника- до одного базового должностного оклада;

- с рождением ребенка-до одного базового должностного оклада;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети)- до одного базового должностного оклада;

- с лечением, при длительном заболевании (более 2 месяцев)- до одного

базового должностного оклада;

-к очередному отпуску- до одного базового должностного оклада.

19. Премирование директора учреждения осуществляется учредителем с учетом показателей эффективности деятельности учреждения за квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Размер премиальной выплаты составляет до 50% базового должностного оклада.

IV. Компенсационные выплаты

20. Работникам учреждения предусматриваются компенсационные выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

21. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

22. В случае привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работа оплачивается согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производятся выплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

24. В случае уменьшения или отмены выплат работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за месяц до уменьшения или отмены выплат.

V. Стимулирующие выплаты

25. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат к должностным окладам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждений по показателям эффективности:

сложность и напряженность выполняемой работы- до 50 процентов от базового оклада;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50 процентов от базового оклада.

27. Выплаты за качество выполняемых работ производятся от 5 до 50 процентов от базового оклада, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

за организацию и проведение республиканских, межмуниципальных, муниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

за выполнение муниципального задания учреждением.

28. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 2 базовых окладов в год.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

VI. Другие вопросы оплаты труда

29. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается в связи:

-с юбилеем 55-летием (женщинам) и 60-летием (мужчинам)- до одного базового оклада;

- с бракосочетанием работника- до одного базового оклада;

- с рождением ребенка- до одного базового оклада;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) до одного базового оклада;

- с лечением, при длительном заболевании (более 2 месяцев)- до одного базового оклада.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения

принимает директор на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

30. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.