

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ  к постановлению Администрации Саткинского муниципального района  от 29.12.2018 года № 1060 |

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казённого учреждения

«Управление по физической культуре и спорту Саткинского муниципального района» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление по физической культуре и спорту Саткинского муниципального района» (далее – МКУ «Управление по ФК и С СМР») и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», постановлением Правительства Челябинской области от 20.04.2016 № 198-П «О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 17.08.2010г. № 101-П» (с изменениями и дополнениями) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
   2. Положение включает в себя:
2. порядок и условия оплаты труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений;
3. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
4. условия оплаты труда руководителей подведомственных бюджетных и автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.
5. размеры должностных окладов с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуется – ПКГ);
6. перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   1. Система оплаты труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, Саткинского муниципального района содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
   2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учётом:
7. единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
8. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
9. государственных гарантий по оплате труда;
10. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
11. перечня видов стимулирующего характера, установленным настоящим Положением;
12. настоящего Положения.
    1. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.
    2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
13. Порядок и условия оплаты труда работников

МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений

1. Оплата труда работников включает:
   * 1. должностные оклады;
     2. выплаты компенсационного характера;
     3. выплаты стимулирующего характера.
2. Размеры должностных окладов работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуется – ПКГ) (приложение 1; 2, 3; 4; 5) к настоящему Положению.

9. При определении (расчете) заработной платы тренера, осуществляющего спортивную подготовку, применяются следующие методы:

1) расчет заработной платы тренера, осуществляющего спортивную подготовку, на основании "почасового" метода производится по формуле:

Зп = До x Кч / 24 + КВ + СВ, где:

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с [пунктом](consultantplus://offline/ref=E7B14E9E0B3E5E250EB974E4C696EF7993D8EB02FA8D0783AB548BDDED986668FB1BE2D97C518B1400509B77285BCAA50641090B8ABCF12CF58E2A19vDp2K) 8 настоящего Положения;

Кч - количество часов тренировочных занятий, проводимых тренером, осуществляющим спортивную подготовку, в неделю согласно утвержденному в Учреждении расписанию тренировочных занятий;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты;

2) расчет заработной платы тренера, осуществляющего спортивную подготовку, на основании "подушевого" метода производится по формуле:

Зп = До x (n1 x k1 x v1 + n2 x k2 x v2 + ... + nn x kn x vn) / 100 x KS + КВ + СВ, где:

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с [пунктом](consultantplus://offline/ref=E7B14E9E0B3E5E250EB974E4C696EF7993D8EB02FA8D0783AB548BDDED986668FB1BE2D97C518B1400509B77285BCAA50641090B8ABCF12CF58E2A19vDp2K) 8 настоящего Положения;

n1, n2...nn - количество лиц, занимающихся с тренером, осуществляющим спортивную подготовку, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2...kn - [размер](consultantplus://offline/ref=E7B14E9E0B3E5E250EB974E4C696EF7993D8EB02FA8D0783AB548BDDED986668FB1BE2D97C518B10095896257014CBF940131A088CBCF22DEAv8p4K) расчетного норматива за подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению;

v1, v2...vn - коэффициент участия тренера, осуществляющего спортивную подготовку, в реализации тренировочного плана. Определяется как соотношение установленного тренеру, осуществляющему спортивную подготовку, объема работы со спортсменами по каждому этапу спортивной подготовки к объему, установленному по программе спортивной подготовки на определенном этапе спортивной подготовки (коэффициент не может превышать 1);

KS - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) составляет:

1. для видов спорта (спортивных дисциплин), за исключением пп.2-5 настоящего пункта, - 1,0;
2. для базовых видов спорта (кроме командных игровых видов спорта) - 1,1;
3. для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9;
4. для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8;
5. для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Челябинской области по виду спорта (спортивной дисциплине);

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 виду спорта (спортивной дисциплине);

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

1. Для расчета заработной платы работников Учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, по должностям старший тренер по спорту и тренер по спорту, руководитель Учреждения ежегодно в срок и по форме, установленной МКУ «Управление по ФК и С СМР» утверждает приказом Учреждения и предоставляет в МКУ «Управление по ФК и С СМР» тарификационные списки на начало календарного года. В течении календарного года в тарификационный список могут вносится изменения, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.
2. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и объем тренировочной нагрузки. Требования к наполняемости групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта, программами спортивной подготовки, учитывая требования к наполняемости групп и максимальному объему в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению.
3. Рабочее время старшего тренера по спорту и тренера по спорту, осуществляющих спортивную подготовку, включает тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе Учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и утверждается приказом учреждения. Нормальная продолжительность работы тренера составляет 40 часов в неделю, из них 24 часа тренерская работа.

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность тренеров в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменении объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора, и представляет в МКУ «Управление по ФК и С СМР» скорректированную тарификацию в течение 10 календарных дней со дня уведомления работников об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, либо заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего изменение объема тренерской нагрузки.

14. Тренерам, а также иным работникам, осуществляющим спортивную подготовку в Учреждении, при "бригадном" методе работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом спортсменов, закрепленных персонально за каждым специалистом) заработная плата устанавливается по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

1. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. К выплатам компенсационного характера относится:

1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
2. выплаты, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
3. выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации).
4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ.

К заработной плате работников устанавливается районный коэффициент в размере и порядке, который установлен федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1. доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;
2. доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

1. доплата за работу в ночное время производится работнику в повышенном размере, по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада, рассчитанного за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

1. Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику 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.

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Саткинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных учреждений.
2. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.
4. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:
5. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
6. выплаты за качество выполняемых работ;
7. премиальные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за месяц, квартал, год).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в размере до 200 процентов от должностного оклада в соответствии с критериями оценки результативности и качества выполняемой работы, установленными в локальном акте Учреждения - Положении о премировании работников.

Выплата за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в размере до 150 процентов от должностного оклада в соответствии с критериями оценки результативности и качества выполняемой работы, установленными в локальном акте Учреждения – Положении о премировании работников.

Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся с целью поощрения работника за общие результаты труда и по итогам работы за соответствующий период.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;
2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и другая спортивная деятельность);
4. участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

1. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников относятся:
2. выплаты при наличии почётного звания, ведомственной награды;
3. выплаты за квалификационную категорию.
4. выплата молодым специалистам

Выплаты при наличии почётного звания, ведомственной награды осуществляется в размере в соответствии с приложением 7 к настоящему порядку. При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление производится по одному основанию в наибольшем размере.

Выплаты за квалификационную категорию начисляются работникам муниципальных учреждений, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления Саткинского муниципального района, локальными актами Учреждения, кроме руководителя, главного бухгалтера и заместителя руководителя муниципальных учреждений. Размер данной выплаты тренерского состава устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему порядку.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора. Надбавка молодым специалистам, принятым на работу в Учреждение по должности тренер, осуществляющим спортивную подготовку в Учреждении на начальном и тренировочном этапе, выплачивается в течение четырех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов от должностного оклада.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается начальником МКУ «Управление по ФК и С СМР» и руководителями подведомственных бюджетных и автономных учреждений с учётом обеспечения указанных выплат пределами бюджетных средств, субсидии на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности подведомственных бюджетных, автономных учреждений. Данное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размер стимулирующих выплат для каждого работника МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений определяется по итогам количественной оценки показателей, характеризующих результаты труда и индивидуальные характеристики работников.

1. Выплаты стимулирующего характера для работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» устанавливаются в пределах соответствующих ассигнований бюджета Саткинского муниципального района в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретных работников не ограничиваются.
2. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной сметы муниципального учреждения, можно направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения при отсутствии кредиторской задолженности.

1. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров
3. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением утверждаются приказом МКУ «Управление по ФК и С СМР».
5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается 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 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением администрации Саткинского муниципального района от 26.06.2013 № 1158 «Об утверждении типовой формы трудового договора с Руководителем с муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения».
6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Администрацией Саткинского муниципального района, а для подведомственных МКУ «Управление по ФК и С СМР» учреждений - руководителем МКУ «Управление по ФК и С СМР» в кратности от 1 до 4.
7. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 « Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Саткинского муниципального района.
10. МКУ «Управление по ФК и С СМР» устанавливает руководителям бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых выполняет функции и полномочия учредителя, выплаты стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утвержденные приложением 9 к настоящему порядку.
11. Руководитель МКУ «Управление по ФК и С СМР» премируется ежемесячно, ежеквартально, и по итогам работы за год по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения распоряжением администрации Саткинского муниципального района в рамках фонда оплаты труда учреждения. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя МКУ «Управление по ФК и С СМР» утверждены приложением 10 к настоящему порядку.
12. Руководители подведомственных бюджетных и автономных учреждений премируются ежемесячно, ежеквартально, и по итогам работы за год по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, по приказу руководителя МКУ «Управление по ФК и С СМР».
13. При невыполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения МКУ «Управление по ФК и С СМР» снижает размер выплаты стимулирующего характера руководителю подведомственного бюджетного и автономного учреждения на условиях, установленных трудовым договором.
14. Заключительные положения
15. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, руководителями бюджетных и автономных учреждений 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 подведомственных бюджетных учреждений, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Штатное расписание подведомственных бюджетных учреждений согласовывается с руководителем МКУ «Управление по ФК и С СМР».

1. Годовой фонд оплаты труда формируется из:
2. должностного оклада – в размере 12 должностных окладов;
3. выплат компенсационного характера – не более 10 должностных оклада;
4. выплат стимулирующего характера – не более 7 должностных окладов.
5. Фонд оплаты труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» формируются на календарный год исходя из средств Саткинского муниципального района.
6. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МКУ «Управление по ФК и С СМР» формируются на календарный год исходя из средств Саткинского муниципального района и средств поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.
7. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности бюджетными и автономными учреждениями, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственны бюджетных и автономных учреждений |

Размеры должностных окладов работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий»

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кассир билетный, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, слесарь, контролер газового оборудования | 4 000 |

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель | 5 400 |

В зависимости от присвоенного квалификационного разряда применяются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный разряд | Повышающий коэффициент |
| 1 квалификационный разряд | 1,01 |
| 2 квалификационный разряд | 1,02 |
| 3 квалификационный разряд | 1,03 |
| 4 квалификационный разряд | 1,04 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

# Размеры должностных окладов

# работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

[Перечень](garantF1://93459.1000) должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен [приказом](garantF1://93459.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь | 4 000 |

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Техник-программист, администратор | 5 400 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 6 520 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 7 880 |

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, юрисконсульт, экономист, специалист по кадрам, инженер по охране труда | 9 320 |

# Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 3 квалификационный уровень | Директор (заведующий) | 10 720 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

# Размеры должностных окладов работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

[Перечень](garantF1://93359.1000) должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен [приказом](garantF1://93359.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

# Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре | 5 400 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, тренер по спорту | 6 520 |
| 3 квалификационный уровень | Старший тренер по спорту, старший инструктор-методист | 7 200 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по  ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

Размеры должностных окладов

работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, (рублей) |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 6 520 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 7 200 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

# Размеры должностных окладов

# работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных учреждений специалистов и служащих спортивной отрасли

Перечень должностей специалистов и служащих спортивной отрасли установлен Приказом Минздравсоцразвития от 12.05.2008г. № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

# Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 4 000 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 6  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

[Размер](consultantplus://offline/ref=E7B14E9E0B3E5E250EB974E4C696EF7993D8EB02FA8D0783AB548BDDED986668FB1BE2D97C518B10095896257014CBF940131A088CBCF22DEAv8p4K) расчетного норматива

за подготовку одного спортсмена по этапу спортивной подготовки

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки | Период | Минимальное количество занимающихся в одной группе, человек | Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек | Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю | Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена |
| этап совершенствования спортивного мастерства | свыше одного года | 3 | 8 | 28 | 28 |
| до одного года | 6 | 10 | 24 | 24 |
| тренировочный этап (этап спортивной специализации) | углубленной специализации (Т-2) | 10 | 12 | 18 | 15 |
| начальной специализации (Т-1) | 12 | 14 | 12 | 9 |
| этап начальной подготовки | свыше года (НП-2) | 15 | 20 | 8 | 6 |
| до одного года (НП-1) | 20 | 25 | 6 | 3 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 7  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

Размеры выплат работникам МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работникам подведомственных бюджетных и автономных учреждений при наличии почётного звания, ведомственной награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу) |
| 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» | 100 |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 50 |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»,  «Мастер спорта СССР международного класса»,  «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | 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) | 20 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 8  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

Размеры выплат работникам МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работникам подведомственных бюджетных и автономных учреждений за

квалификационную категорию тренерского состава

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные категории | Размер выплат, процентов от оклада |
| Высшая квалификационная категория | 30 |
| Первая квалификационная категория | 20 |
| Вторая квалификационная категория | 10 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 9  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

Целевые показатели эффективности и результативности

деятельности руководителей бюджетных и автономных учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование категории оценки результативности и качества деятельности учреждения | Содержание критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Предельный размер от оклада (должностного оклада), % | Периодичность проведения оценки |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сложность организации и управления учреждением | Привлечение дополнительного финансирования за счет оказания платных услуг | 30 | ежемесячно |
| Создание сайта учреждения и своевременное его пополнение | 15 | ежеквартально |
| Отсутствие замечаний Учредителя по предоставлению учреждением информации по отдельным запросам | 20 | ежемесячно |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения | 20 | ежемесячно |
| Выполнение муниципального задания (показателей деятельности) учреждения |  |  |
| от 98% до 100 % | 35 | ежегодно |
|  |  |  |
| Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей учреждения | 20 | ежемесячно |
| Своевременное представление в бухгалтерию учреждения актов на списание основных  средств и материалов, счетов-фактур от поставщиков и подрядчиков, актов сверки | 25 | ежемесячно |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |  |
| Обеспечение безопасных условий в учреждении | Отсутствие предписаний надзорных органов по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 30 | ежеквартально |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 20 | ежеквартально |
| Положительная динамика выполнения показателей, характеризующих качество муниципальной услуги. | 50 | ежемесячно |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами: |  | ежемесячно |
| от 80% до 90% | 10 |
| от 90 % до 100% | 20 |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 10  к Положению об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений |

Целевые показатели эффективности и результативности

деятельности руководителя МКУ «Управление по ФК и С СМР»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование категории оценки результативности и качества деятельности учреждения | Содержание критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Предельный размер от оклада (должностного оклада), % | Периодичность проведения оценки |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Сложность организации и управления учреждением | Создание сайта учреждения и своевременное его пополнение | 15 | ежеквартально |
| Отсутствие замечаний Учредителя по предоставлению учреждением информации по отдельным запросам | 20 | ежемесячно |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения | 20 | ежемесячно |
| Исполнение бюджетной сметы (показателей деятельности) учреждения |  | ежемесячно |
| от 98% до 100% | 35 |  |
|  |  |  |
| Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей учреждения | 20 | ежеквартально |
| Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | 25 | ежеквартально |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение безопасных условий в учреждении | Отсутствие нарушений, выявленных надзорных органов по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 30 | ежеквартально |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 20 | ежеквартально |
| Положительная динамика выполнения показателей, характеризующих качество муниципальной услуги. | 50 | ежемесячно |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами: |  | ежемесячно |
| от 80% до 90% | 10 |
| от 90 % до 100% | 20 |
| Выполнение индикативных показателей муниципальных программ | | 50 | ежегодно |